97-84223-8

Schmitz, Agnes

Über die lage der weiblichen...

Krefeld

1915

97-84223-8
MASTER NEGATIVE #

COLUMBIA UNIVERSITY LIBRARIES
PRESERVATION DIVISION

BIBLIOGRAPHIC MICROFORM TARGET

ORIGINAL MATERIAL AS FILMED - EXISTING BIBLIOGRAPHIC RECORD

3
Box 50 Schmitz, Agnes, 1879-
Über die lage der weiblichen handlungsgehilfen und die entwicklung ihrer organisationen.Krefeld, Klein, 1915.
68 p. 22½ cm.

Thesis, Bonn.

RESTRICTIONS ON USE: *Reproductions may not be made without permission from Columbia University Libraries.*

TECHNICAL MICROFORM DATA

FILM SIZE: 35mm REDUCTION RATIO: 11:1 IMAGE PLACEMENT: IA (IIA) IB IIB

DATE FILMED: 10-16-97 INITIALS: IP

TRACKING # : 28471

FILMED BY PRESERVATION RESOURCES, BETHLEHEM, PA.

AUG 17 1922

Ueber die Lage der weiblichen Handlungsgehilfen und die Entwicklung ihrer Organisationen.

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der Doktorwürde

genehmigt

von der Philosophischen Fakultät

der

Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität

zu Bonn.

Von

Agnes Schmitz aus Rheindahlen.

Promoviert am 25. Juni 1915.

Krefeld 1915.
J. B. Klein'sche Buchdruckerei, M. Buscher.

Berichterstatter:
Prof. Dr. H. Schumacher.

Meinen Eltern!

Inhalt.

I. § 1. Entstehung des Standes der weiblichen Angestellten, seine Zusammensetzung und die starke Zunahme der Angehörigen 5
§ 2. Die wirtschaftliche Lage der weiblichen Handlungsgehilfen und deren Abhängigkeit von der Entlohnung 7
II. A. Die Organisationen 14
§ 3. Geschichte der Organisationen 14
§ 4. Schwierigkeiten in ihrer Entstehung und Entwicklung . . 21
§ 5. Bedeutung der Organisationen 25
§ 6. Arten der Organisationen, ihre Vorzüge und Nachteile . 28
§ 7. Die Organisationen der Handlungsgehilfinnen, verglichen mit denen der Arbeiterinnen 33
§ 8. Rein weibliche oder gemischte Verbände? 38
§ 9. Verhältnis der Verbände der weiblichen zu den Verbänden der männlichen kaufmännischen Angestellten 40
B. Die Hauptinteressengebiete der Organisationen 45
§ 10. Ausbildungsgelegenheiten der Handlungsgehilfinnen: Lehrzeit, Handelsschule, Fortbildungsschule 45
§ 11. Stellenvermittlung 50
§ 12. Angestelltenversicherung 53
§ 13. Kranken- und Unterstützungskassen 58
§ 14. Zur Frage der Kaufmannsgerichte 59
Sozialpolitisches Programm der Verbände 61

Ueber die Lage der weiblichen Handlungsgehilfen und die Entwicklung ihrer Organisationen.

Erster Teil.

§ 1.

Ueber die Entstehung des Standes der weiblichen Handlungsgehilfen.

In der letzten Hälfte des vorigen Jahrhunderts traten im Handel Wandlungen ein, die ihm ein ganz neues Gepräge gaben. Nicht nur, daß der Großkaufmann in den Vordergrund rückte, nicht nur, daß mehr und mehr an die Stelle des einen Besitzers die Mehrheit, die Gesellschaft, trat, auch die innere Organisation veränderte sich ganz und gar. Immer mehr und immer größere Betriebe erstanden, immer bedeutendere Kapitalien wurden investiert, immer neue Personen fanden Aufnahme und Beschäftigung. Aber den vielen, die unter dem alten Namen des Handlungsgehilfen in die Unternehmungen eintraten, boten sich nicht die Aussichten, die dem früheren Träger dieses Namens gewinkt hatten. Der neue Handlungsgehilfe ist in der Regel nicht der zukünftige Prinzipal, er ist der Teilarbeiter (Calwer), der kaufmännische Angestellte, der nur in seltenen Fällen zu einer Verselbständigung gelangt und diese Selbständigkeit auch gar nicht mehr erstrebt. Und wenn früher unter Handlungsgehilfen der Kaufmann verstanden wurde, der in allen Zweigen des Geschäftes erfahren war, und alle Arbeiten auszuführen wußte, wenn also, abgesehen von den Rangstufen, die höheres Alter und lange Tätigkeit im Betriebe von selbst erbrachten, von einer Differenzierung kaum die Rede sein konnte, so ergibt sich heute eine Scheidung mannigfacher Art, vom geringsten, schlecht bezahlten Posten, den der ungelernte, dem Arbeiter nahestehende Angestellte auszufüllen vermag, zur verantwortungsvollen, hoch besoldeten Stellung des bedeutenden Kaufmanns.

Nach Hirsch[1]) sind es drei Momente, welche die Aufnahmefähigkeit des Handels an Personal begünstigten:

1. Das starke Anwachsen der Handelsbetriebe seit den 70er Jahren,
2. die Ausbreitung der industriellen Betriebe, bei denen der Produktenabsatz sich in kaufmännischen Formen vollzog, und deren innere Verwaltung ein kaufmännisches Personal erforderte,
3. die Vergrößerung der Betriebe, die damit sich bildende Arbeitsteilung und die Spezialisierung innerhalb der Betriebe.

[1]) Hirsch Julius, Die Entstehung des Privatbeamtenstandes. Manuskript.

Die Frage ist nur: Wo hat der Handel das Personal gefunden, das er brauchte? An die erste Stelle treten die Handlungsgehilfen der alten Art, daneben hochgebildete neue Angestellte, die mit jenen, d. h. vielen von ihnen, in die oberen Stellen einrücken. Dann sind es qualifizierte mittlere und schließlich ungelernte Kräfte, die er aufnimmt, und als ganz neues Element tritt die kaufmännische Frauenarbeit in die Erscheinung. Von vornherein ist ihr der Platz gegeben: für die besten die mittlere Schicht, die untere Schicht für die Masse. Doch ist die Frauenarbeit als solche im Handel nichts Neues; selbständige weibliche Kaufleute gab es zu jeder Zeit. Der Stand der Verkäuferin führt seinen Ursprung zurück auf die Notwendigkeit eines Ersatzes für die im Geschäft tätigen Familienangehörigen. Wo diese nicht mehr genügen, oder verschwinden, treten an ihre Stelle neben die männlichen bezahlte weibliche Kräfte, die ursprünglich aus der Zahl der Dienstboten entnommen, allmählich aber ausschließlich zu dieser Beschäftigung herangezogen und gebildet werden. Daß ihre Zahl in raschem Maße zunimmt, fällt nicht weiter auf, und der Verkäufer duldet sie neben sich, weil er seine eigene Tätigkeit nur als Zwischenstation betrachtet.

Anders mit der Arbeit der Frau in den Kontoren. Hier ist sie der Eindringling, der zwar von den Unternehmern gern herangezogen wird, der sich aber sein Heimatrecht erst in langen Jahren des Kampfes mühsam erwerben muß. Sieht doch der männliche Angestellte in ihr nur die Konkurrentin, die ihm den Platz streitig machen, oder sein Aufsteigen verhindern kann. Bedeutungsvoll ist, daß die Frau gleich bereit ist, die offenen Stellen einzunehmen, die angebotenen Posten auszufüllen. Die Gründe dafür liegen einmal in ihr selbst, dann in den äußeren Verhältnissen. Da sie häufig erörtert sind, genügt ein kurzes Eingehen darauf. Dabei hat man zu beachten, daß es sich vor allem um Angehörige des Mittelstandes handelt, die zum ersten Male in großer Zahl in das Erwerbsleben treten. Wenn nun hier die kapitalistische Entwicklung von Handel und Industrie einerseits die Möglichkeiten für die Verselbständigung der männlichen Angestellten verringert, andererseits die Positionen in den Betrieben zu wenigen gut und vielen gering bezahlten macht, so übt das seinen Einfluß auf die weiblichen Familienmitglieder insofern aus, als dadurch viele gezwungen sind, sich nach lohnbringender Beschäftigung umzusehen.

Zur Erwerbsnotwendigkeit tritt das Erwerbsbedürfnis, d. h. das Verlangen der Frau nach produktiver Arbeit. Auf dem Gebiete der Hauswirtschaft ist diese aber für die meisten nicht zu finden, da gerade hier die Fortschritte der Technik zu einer Verringerung der menschlichen Hilfskräfte geführt haben.[1])

Wenn nun der Handel so bereitwillig Frauenarbeit aufnimmt, muß sie für ihn augenscheinlich Vorzüge haben, und das ist vor allen anderen der eine, oft besprochene und viel verschrieene Vorzug der Billigkeit, der noch vergrößert wird durch die Geschicklichkeit und die Sorgfalt der weiblichen Angestellten. So ist sie für den Betrieb ein recht willkommener Zuwachs, namentlich, da als die ersten intelligente, fähige Frauen eintreten, für die die kaufmännische Tätigkeit eine Anziehungskraft insofern besitzt, als ihnen darin eine zusagende Beschäftigung ersteht, die ihnen auch gestattet, auf dem bisherigen sozialen Niveau zu bleiben. Daß ihre Leistungen nicht entsprechend vergütet werden, kümmert sie wenig, da sie nicht gewohnt sind, für Geld zu arbeiten, sie bemerken es nicht einmal, weil ihnen die Schätzungskraft für ihre Leistung fehlt. Unbewußt fast müssen sie so für den männlichen Angestellten zu Lohndrückerinnen werden, und er sieht hier nicht mit Unrecht in ihnen unangenehme Konkurrentinnen.

[1]) Ueber die geringeren Heiratsaussichten und das hinausgeschobene Heiratsalter als Grund der Berufsarbeit der Frau aus Bürgerkreisen siehe Sittel: Die Frauenarbeit im Handelsgewerbe. Leipzig 1911.

Denn dem ersten Angebot folgt bald die Masse, anfänglich nur die besseren Elemente, allmählich geringere, zum Teil untaugliche Kräfte. Vielen aus den unteren Klassen ermöglicht diese Tätigkeitsart den Aufstieg in höhere soziale Schichten. Sie lockt sie aber auch dadurch, daß

1. die Kosten der Vorbildung äußerst gering sind, unter Umständen ganz wegfallen,

2. daß der Handel im allgemeinen zusagende Beschäftigung gibt.

Den geringeren Lebensbedürfnissen zufolge wird die Lohnforderung noch bescheidener; den mangelhaften Kenntnissen entsprechend wird die gebotene Bezahlung noch niedriger.

Und nun bildet sich mit der wachsenden Zahl der Handlungsgehilfinnen eine Differenzierung heraus, die der der männlichen Gehilfen gleichkommt, sie übertrifft, wenn wir bei diesen die oberste Schicht, die Leiter und Direktoren außer Erwägung lassen. Denn der Stand der weiblichen Handlungsgehilfen umfaßt nun eine bedeutende Zahl von Gliedern, unendlich verschieden nach Kenntnissen und Fähigkeiten, nach der Stellung im Geschäft und im Leben. Ihm gehören an die Buchhalterin und die Korrespondentin wie die Maschinenschreiberin, die Verkäuferin im Spezial- wie im Lebensmittelgeschäft, die Kassiererin wie das Packmädchen im Warenhaus usw. Sie alle fallen unter den Begriff der Handlungsgehilfen nach dem HGB.; sie haben dieselben Rechte, die gleichen Verpflichtungen, — aber sie können sich nicht solidarisch fühlen, weil die Bedingung der Gleichheit auch nicht annähernd vorhanden ist.

Gemeinsam mit den männlichen Angestellten ist der Handlungsgehilfin die Unmöglichkeit einer Verselbständigung, wobei allerdings vereinzelte Verkäuferinnen gleich den Verkäufern auszunehmen sind; es scheiden sie von ihnen die Berufsauffassung und die Berufsaussichten; während für jeden Handlungsgehilfen von einiger Tüchtigkeit die Möglichkeit des Emporkommens innerhalb des Betriebes besteht, bleibt im allgemeinen die weibliche Angestellte auf einer gewissen Stufe stehen, zwar mit der Hoffnung, auf bessere Entlohnung, aber in dem Bewußtsein, vor der Grenze des Aufstiegs zu stehen. Das liegt an der Art der Teilarbeit, in die sie eingetreten ist, das liegt an ihrer Vorbildung, wahrscheinlich an der Berufsauffassung und auch etwas an der Tradition. Eine Aenderung herbeizuführen ist das Streben der Organisationen; ob sie erreicht wird, ist heute noch nicht mit Bestimmtheit festzustellen.

§ 2.

Ueber die Entlohnung der weiblichen Handlungsgehilfen.

Eine ganz genaue Darlegung der Lohnentwicklung der weiblichen Handlungsgehilfen in der Gegenwart läßt sich nicht geben, da alle bisherigen Untersuchungen stets nur einen Teil der Angestellten erfassen konnten. Die etwa möglichen Angaben fußen auf privaten Erhebungen in verschiedenen Städten und auf Feststellungen der einzelnen Organisationen. Einigermaßen berechtigte Schlüsse auch lassen sich ziehen aus den Ergebnissen des Stellennachweises des Kaufmännischen Verbandes für weibliche

Angestellte in Berlin. Die Anzahl der durch diesen Verband vermittelten Stellen betrug in den Jahren 1911/12 15022, war also immerhin recht beträchtlich.

Nach den Aufzeichnungen des Verbandes bezogen ein Gehalt unter 70 Mk. monatlich:

	a) Büropersonal	b) Verkaufsperſonal
1893	62 %	62,2 %
1895	52 %	73,7 %
1900	47 %	47 %
1905	33 %	48 %
1910	33 %	40,7 %
1911	33,3 %	36,2 %
1912	31,4 %	33,1 % [1]

(Anfängerinnen sind in diese Berechnungen nicht eingeschlossen.)

Daraus ergibt sich:

1) auch heute noch stehen 31 bezw. 33 Proz. aller weiblichen Handlungsgehilfen unter dem Existenzminimum, wenn man dieses mit 70 Mark monatlich annimmt. Darunter läßt sich, namentlich im Westen, schwerlich greifen. In Wirklichkeit dürfte der Prozentsatz wohl noch größer sein, da die Stellenvermittlung in der Mehrzahl von Mitgliedern des Verbandes benützt wird, und zu den organisierten Handlungsgehilfinnen durchschnittlich bessere Kräfte gehören.

2) Der Unterschied der Gehaltsverhältnisse zwischen Kontor- und Verkaufspersonal nimmt ab, aber die Verkäuferinnen sind nur in geringerer Zahl im Stellennachweis vertreten, so daß sich kein ganz klares Bild ergibt.

I.

Absolut genommen, ist ein Fortschritt zu verzeichnen, wenn man bedenkt, daß bei Errichtung des Stellennachweises 1893 noch 62, bezw. 62,2 Proz. unter 70 Mk. monatlich standen. Trotzdem ist es zu bedauern, daß ein Drittel aller weiblichen Handlungsgehilfen mit einem Einkommen zu rechnen hat, das ihm nicht einmal die Befriedigung der allgemeinen Lebensbedürfnisse garantiert. Eine Milderung dieser Härte birgt allerdings der Umstand, daß viele weibliche Angestellte im Hause der Eltern wohnen. Erfahrungsgemäß liegt häufig darin ein Grund einer etwas niedrigeren Besoldung.[2])

Ein besseres Urteil über die Lohnhöhe kann man sich bilden, wenn man die Gehälter der Handlungsgehilfinnen in Beziehung bringt zu denen der männlichen Angestellten. Da zeigt sich leider ein recht bedeutender Unterschied. Bei der Umfrage des Deutschnationalen Handlungsgehilfenverbandes 1908[3]) wurde zwar festgestellt, daß im ganzen die Gehälter der Handlungsgehilfen recht unbefriedigend seien. Aber diese Tatsache bietet keine Berechtigung für das Dasein eines derartig hohen Unterschiedes in der Besoldung männlicher und weiblicher Angestellter,

[1]) Uebereinstimmend damit geben die Untersuchungen von Kisker 40% der Kontoristinnen in Leipzig unter 70 Mk., Mende, München, als Durchschnittsgehalt für Verkäuferinnen 60—70 Mk., die auf einer Umfrage des Kaufmännischen Verbandes f. w. A. beruhende neue Gehaltsfeststellung 32% unter 70 Mk.

[2]) Die Umfrage durch Julius Meyer 1892 stellte fest, daß von den Gehaltsklassen unter 70 Mk. 53% zu Hause, 28% in Pensionen wohnten.

[3]) Die wirtschaftliche Lage der Handlungsgehilfen. Hamburg 1910.

wie ihn ein Vergleich ergibt, und der um so schwerwiegender ist, als es sich in der Umfrage des Deutschnationalen H. V. hauptsächlich um eine Klasse von jüngeren Angestellten handelt.

Von den männlichen Handlungsgehilfen bezogen ein Gehalt unter 75 Mk. monatlich 4,81 Proz., im Gegensatz zu 33 Proz. weiblichen, ein solches unter 100 Mk. 27,65 Proz. zu 69,4 Proz. weiblichen Handlungsgehilfen. Von den Befragten dieser Gehaltsstufen standen 51,10 Proz. im Alter unter 20 Jahren. In den höheren Gehaltsstufen ist eine Vergleichsmöglichkeit nicht gegeben, schon weil man bei der Beurteilung des einen wichtigen Faktors in der Lohnbildung, des Bedarfes, von ganz anderen Voraussetzungen ausgeht, abgesehen vom Mehrwert der Leistungen.

Nach Alice Salomon[1]) beruht der Unterschied in den Löhnen hauptsächlich auf einem Unterschied in den Leistungen bei Gleichartigkeit der Arbeit. Die Ursachen dieses Unterschiedes sind geringere Schulbildung und fachliche Vorbildung, Alter und durchschnittliche Berufsdauer.

Das Vorhandensein der angegebenen Ursachen kann nicht bestritten werden; sie zeigen sich deutlich in ihren Wirkungen. Aber gerade sie begründen häufig eher das absolut als das relativ niedrige Gehalt der Frau in Handel und Industrie.

Was die Schulbildung anbetrifft, so steht sie im Durchschnitt nicht hinter der der männlichen Handlungsgehilfen zurück. Bei der Umfrage von 1908 hatten 65,71 Proz., also fast zwei Drittel der männlichen Handlungsgehilfen nur die Volksschule besucht; ein ganz geringer Prozentsatz, 6,76 Proz., besaß das Einjährigenzeugnis, obgleich dasselbe für viele Stellen verlangt wird. Das Ziel der Volksschule aber ist für Knaben und Mädchen dasselbe. Es treten also eigentlich beide gleich gerüstet in den Beruf ein, um nach 3 bis 4 Jahren doch einen Unterschied in den Leistungen aufzuweisen zuungunsten der weiblichen Handlungsgehilfen.

Dieser Unterschied muß sich demnach erst in der Berufsbeschäftigung selbst herausbilden. Während der männliche Angestellte im allgemeinen mit allen vorkommenden Arbeiten vertraut gemacht wird, beschränkt sich die Ausbildung der weiblichen in den meisten Fällen auf einen besonderen Zweig vielfach mechanischer Tätigkeiten. In der Regel erwirbt die Gehilfin sich dann hier zufolge ihrer Anlagen und durch die Wiederholung derselben Beschäftigung einen ziemlichen Grad von Geschicklichkeit und wird in ihrem Gebiet zu einer geschätzten Kraft; andererseits wird sie degradiert zur mechanischen Arbeiterin, der ein größeres Feld der Tätigkeit stets verschlossen bleiben wird. Ihre Arbeit kann nicht individuell werden; sie ist zu jeder Zeit ersetzbar. Ihrerseits aber ist sie eben wegen der einseitigen Ausbildung nicht in der Lage, selber einzuspringen, wo es sich nicht um eine Tätigkeit verwandter Art handelt, da sie zu eigentlichen kaufmännischen Kenntnissen nicht gelangt. Infolgedessen ist der Entlohnung von selbst ein gewisser Grenzpunkt gesetzt in der Wertschätzung der Arbeit von seiten des Unternehmers, die in diesem Falle fast nur abhängig ist vom Angebot.

Gleichzeitig findet sich hier die Grundstufe jener Arbeitszerlegung im kaufmännischen Beruf, die von vornherein die niedere Arbeit der Frau, die höhere dem Manne zuerteilt, eine Gleichartigkeit der Leistungen

[1]) Alice Salomon, Die Ursachen der ungleichen Entlohnung von Männer- und Frauenarbeit. Leipzig 1906.

ausschließt und die Wertschätzung der weiblichen Arbeit auf niedrigem Niveau erhält.

Die einseitige Beschäftigung und die Aussichtslosigkeit einer Änderung zeitigt als weitere Folge für die Handlungsgehilfin eine Unlust an Fortbildung fachlicher oder allgemeiner Art, und so bleibt sie, ganz im Gegensatz zum männlichen Angestellten, der einen starken Lerntrieb entwickelt, im Durchschnitt bei dem Bildungsgrad stehen, den ihr die Schule gegeben hat. Natürlich kommt es auch vor, daß Tüchtigkeit und Energie sich den Weg aufwärts zu bahnen wissen. Aber die Fälle sind nicht häufig genug; in der Regel treten sie dort ein, wo die Gehilfin in der Stellung einen wirklichen Beruf sieht. Das geschieht nun heute mehr als früher, und die Auffassung des Berufes nur als Durchgangsstadium besteht nicht mehr ganz zu Recht. Immerhin ist das Durchschnittsalter der weiblichen Handlungsgehilfen auch heute noch gering, und ein beträchtlich großer Teil verläßt die Stellung frühzeitig, sei es, um eine Ehe einzugehen oder in einen anderen Beruf überzutreten, sei es aus Gesundheitsrücksichten usw.

Eine Erhebung 1906 zeigte, daß nahezu 20 Proz. über 10 Jahre, 5 Proz. über 20 Jahre erwerbstätig waren. Das ist eine bedeutende Zunahme der Berufsdauer im Vergleich zur Zählung von 1899, da die Hälfte aller befragten Angestellten erst zwei Jahre tätig war. Und Silbermann sagt schon 1906, daß man nicht mehr so allgemein wie früher von einer vorübergehenden Erwerbstätigkeit der Frau im kaufmännischen Beruf sprechen könne.[1])

Auch die Zahl derer, die nach theoretischer Vorbereitung in die Beschäftigung eintreten, ist im Wachsen begriffen. Aus ihnen rekrutieren sich in der Hauptsache diejenigen, die auch während der Dauer des Berufes an ihrer Fortbildung arbeiten.

Wie steht es nun mit der Entlohnung da, wo die Leistung nicht auf dem gewöhnlichen Niveau bleibt? Gerechter Weise müßte sie entsprechend der gleichen männlichen Leistung gewertet werden; denn gleicher Leistung gebührt an sich gleiche Bezahlung. In der Tat läßt sich eine Annäherung feststellen, aber sie ist minimal. Nach dem Stellennachweis bezogen ein Monatsgehalt von 100 Mk. und mehr

	a) Kontorpersonal	b) Verkaufspersonal
1893	6 %	5 %
1895	10,6 %	1,7 %
1900	18 %	4 %
1905	24 %	11 %
1910	29,2 %	17,4 %
1911	28,9 %	22,2 %
1912	32,5 %	23,7 % [2])

Nun läßt sich aber doch annehmen, daß mehr als 32,5 Proz. oder 23,7 Proz. aller weiblichen Angestellten eine gute Durchschnittskraft für den Geschäftsbetrieb bedeuten. Daß die übrigen auf minderer Gehaltsstufe stehen, muß doch wohl tiefer liegenden Grund haben; denn ein

[1]) Silbermann, Praktische Lehre und theoretische Fortbildung der weiblichen Handlungsgehilfen. Berlin 1907.

[2]) Die ganz hohen Gehälter — es werden hin und wieder 175, 200, 300 Mk. und mehr gezahlt — kommen bei der Berechnung nicht vor. Sie sind nur Ausnahmen; ihre Träger haben mit der Stellenvermittlung nur in seltenen Fällen zu tun.

übermäßiges Angebot ist hier nicht vorhanden und die Wertschätzung der Arbeit seitens des Arbeitgebers auch nicht ganz gering. Demzufolge muß die eigentliche Ursache im Arbeitsträger liegen. Wenn nun aber hier, auch nach Alice Salomon, die lohndrückende Tendenz der Tatsache, daß der Personalbedarf der Frau geringer ist als der des Mannes, ausgeglichen wird, dadurch, daß die weiblichen Handlungsgehilfen, ihrer Herkunft entsprechend, kein ganz geringes Maß von Bedürfnissen mitbringen, so kann er doch letzten Endes nur in der Gewohnheit zu finden sein, weibliche Arbeit als Aushilfsarbeit zu betrachten und demgemäß zu vergüten.

Der vereinzelt stehenden Handlungsgehilfin aber fehlt die Kraft und Ausdauer und durch diese die Möglichkeit, ihrer Arbeit diesen Charakter zu nehmen.

II.

Die Stellung der Verkäuferin ist materiell und sozial im allgemeinen ungünstiger, als die der Kontoristin. Das hängt wohl teilweise zusammen mit einer gewissen Abneigung der höheren Schichten gegen die Verkaufstätigkeit. Die von Silbermann in der Schrift „Praktische Lehre und theoretische Fortbildung der weiblichen Handlungsgehilfen" bearbeitete Umfrage des Kaufmännischen Verbandes f. w. A. 1906 ergab, daß von 2960 Kontoristinnen 1492 = 50,4 Proz. und von 576 Verkäuferinnen 450 = 87,1 Proz. nur Volksschulbildung aufzuweisen hatten, und daraus wird die Folgerung gezogen, daß auch bezüglich ihrer Herkunft die Verkäuferinnen die untere Schicht der Angestellten darstellen.

Das Durchschnittsalter der Verkäuferinnen ist etwas niedriger als das der Kontoristinnen, was sich durch die Tatsache erklärt, daß viele von diesen letzteren eine kürzere oder längere theoretische Vorbildung genießen. Für das Expeditions- und Verkaufspersonal bildet die Lehrzeit die Regel. Bei der größeren Mehrzahl dauert sie nicht länger als 1 Jahr, also kürzere Zeit als bei den männlichen Gehilfen. Auf die spätere Entlohnung hat die Dauer der Lehrzeit wenig Einfluß.[1]) Auch die Art der Vorbildung hat nicht die Hauptbedeutung; persönliche Tüchtigkeit wirkt eher entscheidend mit.

An sich könnte man den Verkauf wohl als eine für die weiblichen Handlungsgehilfen interessante und nicht unbefriedigende Tätigkeit bezeichnen; für das große Publikum, die Kundschaft, bedeutet die Abwicklung des Geschäftes mit einer gebildeten Verkäuferin eine Wohltat. Daß dennoch ein so geringer Anreiz zu diesem Beruf vorhanden ist, hat seinen Grund an erster Stelle in der Notwendigkeit, in stetem Verkehr mit dem Publikum sich dessen Launen fügen zu müssen, in dem Bewußtsein der vollständigen Abhängigkeit von demselben. Daneben wirken die mannigfachen körperlichen Anstrengungen, die lange Arbeitsdauer und stete Arbeitsbereitschaft abschreckend. Nicht zum wenigsten endlich ist die geringe soziale Bedeutung der Klasse für viele ein Gegengrund gegen den Eintritt in den Beruf oder eine Ursache für den Übergang in den höher bewerteten der Büroangestellten.

Bei der Beurteilung der Entlohnung ist eine scharfe Zweiteilung erforderlich zwischen hoch qualifizierten Verkäuferinnen in feinen Spezialgeschäften und Angestellten von Warenhäusern, Bazaren usw., wobei allerdings Ausnahmen nicht ausgeschlossen sind. Erstere lassen sich, was

[1]. Silbermann, a. a. O. S. 11.

die Erfordernisse an geistige Leistungsfähigkeit anbetrifft, den besten Kontoristinnen zur Seite stellen. Von ihnen wird neben einem ziemlichen Grad von Allgemeinbildung, neben guten Umgangsformen eine bedeutende Waren- und gleichzeitig sogar Menschenkenntnis verlangt. Ihre Tätigkeit ist unter Umständen eine recht komplizierte nach zwei Richtungen hin: Sie sollen der Kundschaft das für jeden einzelnen Passende vorlegen, so die allgemeine Kauflust anregen und dadurch gleichzeitig dem Unternehmer für möglichst raschen aber auch für möglichst gewinnbringenden Umsatz sorgen. So haben sie volkswirtschaftlich wohl eine bedeutendere Stellung, als ihre angesehneren Kolleginnen im inneren Betrieb. Bei diesen Verkäuferinnen sind alle Bedingungen lohnsteigernder Tendenz zu finden: geringes Arbeitsangebot und Qualitätsleistung einerseits, Wertschätzung der Arbeit andererseits. Auch der persönliche Bedarf, der mitbestimmend wirkt, ist wohl dem der Kontoristinnen gleichzustellen, wenn nicht höher zu bemessen. Die Lohnforderung kann und wird daher mindestens die gleiche Höhe haben. Abgeschwächt wird hinwiederum die Wirkung dieser Bedingungen durch die Schwierigkeit, nachgerade Unmöglichkeit eines Überganges in andere Branchen. Die Unternehmer verstehen es, damit zu rechnen und unbequeme Mehrforderungen abzulehnen. Eine Ersetzbarkeit durch männliche Gehilfen ist hier nicht so absolut anzunehmen.

Leider bilden diese Verkäuferinnen nur einen geringen Prozentsatz. Unter ihnen sind wohl die 23,7 Proz. zu suchen, welche ein Monatsgehalt von mehr als 100 Mk. beziehen. Im übrigen gilt von ihnen, was „Lederer" von den männlichen Angestellten sagt, daß die Gehaltsbildung und Entwicklung heutzutage in erheblichem Umfange noch eine individuelle sei, von der Situation des Betriebes, dem persönlichen Verhältnis des Chefs zu seinen Angestellten, zum Teil auch von deren persönlichen Verhältnissen und Fähigkeiten abhängig.[1])

Ihnen gegenüber steht die ganze Masse der Verkäuferinnen, die dem Stand seinen Stempel aufgedrückt haben, sodaß auch die tüchtigeren nicht zur Geltung kommen. Es sind die schon erwähnten weiblichen Angestellten in vielen Großbetrieben, in Warenhäusern teilweise usw. Die hier eingeführte, vollständige Arbeitsteilung, die für den Betrieb an sich das Natürliche, Selbstverständliche ist, bildet den fruchtbaren Boden für ungelernte oder nur wenig gelernte Arbeit. Denn welche Warenkenntnis oder welcher Grad von Bildung ist nötig, um die sorgfältig aufgezeichneten Preise abzulesen? Im Verkauf genügen die elementarsten Rechenkünste. Die feinere Art einer unmerkbaren Beeinflussung des Publikums ist unmöglich und unnötig. Diese Aufgabe fällt hier den Waren in ihrer Anordnung und der Reklame in ihrer eigenen Art zu, und wer im Warenhause kauft, weiß, daß er fast immer mit Waren höchstens mittlerer Qualität zu rechnen hat.

Die Arbeit dieser Verkäuferin ist genau begrenzt; sie erhebt sich niemals über das einmal gegebene Niveau. Die Angestellte beharrt auf dem Standpunkte, den sie nach Beendigung ihrer Lehre eingenommen hat. Größere oder geringere Geschicklichkeit hat, was den Lohn angeht, für sie nur insofern etwas zu bedeuten, als etwaige Lohnprämien davon abhängig sind.

[1]) Lederer, Die Privatangestellten in der modernen Wirtschaftsentwicklung. Tübingen 1912.

Hier treffen alle lohndrückenden Faktoren, als da sind: mangelhafte Bildung, Überangebot, Bedürfnislosigkeit, Geringschätzung der Leistung, leichte Ersetzbarkeit durch männliche oder weibliche Kräfte, zusammen. Und das Ergebnis dieser Verbindung? Eine große Zahl von Verkäuferinnen unter dem Existenzminimum, 30 bis 40 Proz. unter 70 Mk. Monatsgehalt. Geringer kann man das Minimum doch auch hier kaum ansetzen, weil von den Verkäuferinnen stets ein tadelloser Anzug verlangt wird, und die Kleidung nicht den kleinsten Ausgabeposten in ihrem Budget bildet. Mildernd ist allerdings auch hier in Betracht zu ziehen, daß ein großer Teil bei den Eltern wohnt, die Unterhaltungskosten also geringer sein können, natürlich nur da, wo durch den Erwerb der Tochter nicht der Familienunterhalt mit bestritten werden muß. Nicht ausgeschlossen dagegen ist auch der Fall der Prostituierung zum Erwerb von Mitteln.

Für die Angestellten der zuletzt erwähnten Kategorie ist ein Stellungswechsel, solange sie nicht sehr jung und hübsch sind, recht schwierig. Manche Unternehmer machen die Anstellung hauptsächlich vom Äußeren abhängig.

Trotzdem ist die Berufsdauer in den letzten Jahren etwas länger geworden. 1906 zählten 12½ Proz. der Befragten über 30 Jahre. Eine Aussicht auf besseren Lohn ist hier, wenn nicht staatliche oder sonstige Fürsorge eingreift, fast ausgeschlossen, Organisation dieses Teiles der Angestellten ungeheuer schwierig. Der Großbetrieb aber rechnet mit der geringen Entlohnung und hat von sich aus keine Veranlassung zu einer Änderung, da er sich diese Art von Arbeitskräften immer billig beschaffen kann. In der Tat findet auch ein stetes Ab- und Zuströmen statt: viele heiraten, andere gehen zu anderen Tätigkeiten über, untaugliche Elemente werden ausgeschieden usw.

III.

Was ist unter dem Gesichtspunkte des Arbeitslohnes von der weiblichen Konkurrenz zu sagen? Von 1895 bis 1907 ist die Zahl der Handlungsgehilfinnen von 95 246 auf 283 640 gestiegen, darunter die der Kontoristinnen von 13 763 auf 110 220, das Ladenpersonal von 81 483 auf 173 420[1]); auch in den letzten Jahren hat sie zugenommen. Dennoch ist die Ansicht allgemein, daß man aus dieser Zunahme nicht auf eine Verdrängung der männlichen Handlungsgehilfen schließen kann: 779 217 im Jahre 1907 gegen 444 053 im Jahre 1895 bedeutet eine immerhin ansehnliche, wenn auch relativ geringere Steigerung.

Es ist klar, daß der enorme Aufschwung von Handel und Industrie in den letzten Jahrzehnten ein bedeutendes Mehr an Kräften erforderte. Nehmen wir nun an, daß dieses Plus durch männliche Handlungsgehilfen allein nicht gedeckt werden konnte, nehmen wir ferner an, daß infolge des Mehrbedarfs an Kräften, infolge der immer vollkommener werdenden Arbeitsteilung eine Menge von Arbeitsgelegenheiten geschaffen wurde, die nur geringe Entschädigung gestattete, so ergab sich eine Notwendigkeit der Hinzuziehung neuer und billiger Arbeitskräfte, während sich für die vorhandenen die Möglichkeit bildete, in die gleichzeitig geschaffenen besseren Stellungen emporzurücken.

Da der außerordentliche Bedarf an Gehilfen zeitlich mit dem Bedürfnis der Frau nach Arbeit zusammenfiel, da ferner in der Frau die billige Arbeitskraft erstand, ist es natürlich, daß sie in die Lücken einsprang. Wenn aber dies geschah, kann von einer Verdrängung der männ-

lichen Gehilfen nicht die Rede sein. Daß der Frau die Büroarbeit gefiel, daß infolgedessen immer größere Massen nachrückten, bedeutet weniger eine Konkurrenz für die Gehilfen, als für die Gehilfinnen, weil sie doch in neue Stellungen traten oder in solche, für die keine männliche Kraft zu haben war.

Wie diese Behauptungen der Wirklichkeit entsprechen, das zeigen die Gehaltsangaben. Abgesehen von einer kleinen Zahl besser besoldeter weiblicher Angestellten konzentriert sich alles auf die unteren und untersten Stufen. Käme also eine Verdrängung in Frage, so würde es sich nur um Durchschnittsangestellte oder um solche unter dem Durchschnitt handeln. Diese aber können ebensogut in jedem anderen Beruf beschäftigt werden. Volkswirtschaftlich ist es einerlei, von wem die Arbeit verrichtet wird, wenn sie nur produktiv ist. Und privatwirtschaftlich wird natürlich die billigere Arbeit vorgezogen. In diesem Hervorziehen und Betonen der billigen Kraft aber steckt die eine große Gefahr, die die Betätigung der weiblichen Personen im Handel mit sich bringt. Es ist nämlich nicht ausgeschlossen, daß das weibliche Gehalt, wenn es als solches sich gebildet hat, die Basis der Lohnzahlung im allgemeinen und somit die Veranlassung zur viel besprochenen Proletarisierung des Handlungsgehilfenstandes wird durch die bekannte Kette von Ursachen und Wirkungen: geringere Gehälter, Herabdrücken des Standard of life, Verminderung der Konsumkraft, dadurch Schädigung der Industrien, für welche die Angestelltenschaft die Hauptabnehmer bilden, Rückwirkung auf die Arbeiter usw. Bis heute ist diese Wirkung noch nicht eingetreten, das bezeugen die Gehaltstabellen. Für die Zukunft ist eine Vorbeugung möglich durch strenge Forderung einer geeigneten Ausbildung auch der weiblichen Handlungsgehilfen.

Zweiter Teil.

A.

Die Organisationen.

§ 3.

Die Geschichte der Verbände.

A.

Der Kaufmännische Verband für weibliche Angestellte (Sitz Berlin.)

Es ist natürlich, daß in vielen Angestellten, die die Übelstände in ihrem Berufe erkannten, schon früh der Wunsch nach Besserung ihrer Lage erwachte, aber zugleich die Überzeugung sich Bahn brach, daß es den einzelnen unmöglich sei, eine Änderung herbeizuführen. Der Gedanke eines Zusammenschlusses mußte gut vorbereiteten Boden finden, zumal die Verbände der männlichen Angestellten nicht nur keine weiblichen Mitglieder aufnahmen, sondern in offener Feindseligkeit verharrten.

Lebendig war die Idee aber nur in wenigen. Im allgemeinen waren die Gehilfinnen nicht durch ein gemeinschaftliches wirtschaftliches Interesse mit einander verbunden, und da sie sich noch nicht zu einer Klasse ausgewachsen hatten, konnte von einem Klassenbewußtsein bei ihnen keine Rede sein.

Zur Fruchtbarmachung des Gedankens bedurfte es eines Anstoßes von außen, einer Persönlichkeit, die mit zielbewußtem Willen und organisatorischer Fähigkeit ein lebhaftes Interesse für die im Handel arbeitende Frau verband. Eine solche Persönlichkeit fand sich in den 80er Jahren in Julius Meyer, einem Beamten des A. Schaaffhausenschen Bankvereins in Berlin. Dieser rief 1889 die erste Organisation weiblicher Angestellter ins Leben.

Örtlich beschränkt auf Berlin, sollte sie ein reiner Unterstützungs- und Wohlfahrtsverein werden; deshalb mußten auch andere Kreise für das Unternehmen interessiert werden, und an der ersten Versammlung im Sitzungssaal der Börse nahmen außer 500 Angestellten eine Anzahl von Interessenten der verschiedensten Stände teil.

Nach der konstituierenden Sitzung am 2. Juli 1889 fand eine Menge von Einzeichnungen außerordentlicher Mitglieder statt mit einem einmaligen Beitrage von 200 Mk. oder einem Jahresbeitrage von 10 M., und die Vermögensverhältnisse entwickelten sich so günstig, daß die erste Jahresrechnung mit einem Bestande von 12 574 Mk. abschloß. Am 1. Oktober konnte der Verein eine eigene Rechtsstelle eröffnen. Die Mitgliederzahl wuchs auf 1600, ein Zeichen dafür, wie sehr die neue Gründung einem Bedürfnis der Angestellten entsprach.

Als Ziele des Vereins waren ursprünglich angegeben: Auskunftserteilung, unentgeltliche Stellenvermittlung, freie ärztliche Behandlung, Zuwendung von Unterstützungen, Bestrebungen, die dem reinen Wohlfahrtsgedanken, der sich übrigens auch in dem gewählten Namen: „Kaufmännischer und gewerblicher Hilfsverein für weibliche Angestellte" zu erkennen gab, entsprachen, und deren Umsetzung in die Tat von vornherein planmäßig betrieben wurde.

Gleich nach der Gründung wurde eine Fortbildungsschule errichtet, zu der sich 1894 eine Schreibmaschinenschule und später eine Handelsschule gesellten. Dazu kamen Kranken- und Unterstützungskasse, Rechtsberatung, Stellenvermittlung und Stellenlosenunterstützung.

Bald suchte der Verein auch Mitglieder außerhalb von Berlin zu gewinnen. Er half selbst bei der Begründung von selbständigen Vereinen in anderen Städten. Da manche dieser Vereine aber ein kümmerliches Dasein fristeten (Jahresbericht 1904: 15 Jahre sozialer Arbeit), zudem die Erkenntnis gewonnen wurde, daß nur ein in sich geschlossener Bund seine Zwecke erfüllen könnte, stand man bald von der Gründung unabhängiger Vereine ab und rief nur noch Ortsgruppen des Berliner Verbandes ins Leben, die nichts sind und nichts sein sollten, als Zweigstellen des großen Verbandes. Auch verschiedene selbständige Vereine lösten sich auf und wurden Ortsgruppen. So Stettin, Magdeburg, Dortmund. Als Ortsgruppen wurden neu gegründet: Hannover, Frankfurt a. O., Erfurt, Bielefeld.

Im Laufe der Zeit trat der Wunsch, eine reine Angestelltenorganisation zu werden, immer mehr in den Vordergrund. Sobald der Verein sich lebensfähig erwies, legte er auf die Gewinnung von außerordentlichen Mitgliedern kein Gewicht mehr; ihre Zahl nimmt ständig ab. Seit 1907 kennt er für sich überhaupt keine außerordentlichen Mitglieder mehr; die Ortsgruppen können noch welche zulassen; das geschieht aber nur in beschränktem Maße, und auf Wohlfahrtseinrichtungen haben außerordentliche Mitglieder kein Recht. (Satzung § 8).

Wie der Verein sich in seiner inneren Gestaltung ändert, so wechselt er auch den Namen. Gegründet als kaufmännischer und gewerblicher Hilfsverein, nennt er sich 1900 nur noch kaufmännischer Hilfsverein und 1903 kaufmännischer Verband für weibliche Angestellte, welchen Namen er behalten hat. Die Tendenz, aus einem Hilfsverein eine Berufsorganisation zu werden, findet sich schon früh. Der Jahresbericht 1904 schreibt: „An alle Mitglieder ergeht die Bitte, in dem Verband nur das zu suchen, was er ist und sein will: eine feste Standesorganisation weiblicher Handlungsgehilfen zur Wahrnehmung ihrer Interessen".

Dementsprechend rückt die sozialpolitische Tätigkeit in den Vordergrund: Einwirkung auf Staat und Kommune auf Grund sorgfältiger Umfragen.

Ein auf der Hauptversammlung zu Erfurt 1906 zusammengestelltes ausführliches soziales Programm soll die Forderungen des Verbandes der Außenwelt gegenüber klar und deutlich zum Ausdruck bringen. Diesem Programm entspricht die weitere planmäßige Tätigkeit des Verbandes.

Heute sind seine Ziele: Regelung der Arbeitszeit in den Kontoren, Regelung der Konkurrenzklausel, des § 63 H.-G.-B., Einführung der vollständigen Sonntagsruhe, Ziele, die er mit den anderen Verbänden teilt.

Das Organ des Verbandes, die Zeitschrift für weibliche Handlungsgehilfen, vermittelt den Mitgliedern Belehrungen aus dem Gebiete der Berufs- und Standesfragen, Aufschluß über alle Vorkommnisse in der Privatbeamtenbewegung usw. Die Mitgliederzahl ist ständig gewachsen, von 1147 im Jahre 1889 auf 32 753 im Jahre 1912, die Ortsgruppen von 2 im Jahre 1903 auf 83 im Jahre 1912.

Hauptverwaltungsstelle ist Berlin, Bezirksverwaltungsstellen sind in Breslau, Danzig, Dresden, Düsseldorf, Hamburg, Hannover, Magdeburg; Ortsverwaltungsstellen in Bremen, Dortmund, Frankfurt a. M., Posen.

Hauptverbreitungsgebiet war ursprünglich Nord- und Mitteldeutschland, jetzt sind auch Süd- und Westdeutschland angeschlossen. Das Verbandsvermögen betrug 1912 rund 86 000 Mark.

B.

Die verbündeten Kaufmännischen Vereine für weibliche Angestellte.

Der Organisationsgedanke fand in der Provinz nicht so schnell Aufnahme wie in der Reichshauptstadt, eine natürliche Folge der Zerstreuung der Angestellten auf weitere Gebiete. Schon hatte der Berliner Verein die ersten Stadien seiner Entwicklung hinter sich, schon zählte er 6524 Mitglieder, da erfolgte die erste Nachahmung am 1. Oktober 1894 in Breslau (Kaufmännischer Verein für weibliche Angestellte). Gleichzeitig setzte nun eine Menge von Gründungen ein, so daß im Februar 1902 schon 29 kaufmännische Vereinigungen weiblicher Angestellter bestanden. Viele, besonders die zeitlich frühesten Gründungen, verdanken ihr Entstehen Männern und Frauen außerhalb des Berufes, Frauen der Frauenbewegung; viele empfingen, wie schon gesagt, die erste Anregung vom Berliner Verbande.

Lokalvereine aber sind zu schwach, um mehr bieten zu können, als Veranstaltungen zur Pflege der Geselligkeit, zur Vertiefung der allgemeinen und der Fachbildung, im günstigsten Falle ein eigenes Heim. Der Stand der Handlungsgehilfinnen aber, der sich in jener Zeit recht eigentlich auszubilden begonnen hatte, verlangte zielbewußte Tätigkeit, wollte er sich zu einem sozial und wirtschaftlich anerkannten Berufe emporschwingen. Das hatte der Berliner Verband schon früh erfaßt; diese Erkenntnis brach sich auch schnell bei den örtlichen Gründungen Bahn. Auch hier wuchs die Idee von der Notwendigkeit eines großen Zusammenschlusses mächtig empor; die Form, wie er zu bewerkstelligen sei, mußte sich erst noch finden, und das war schwer bei der großen Zahl der mitsprechenden Faktoren.

Der Kaufmännische Verband weiblicher Angestellter, Sitz Berlin, machte den ersten unfruchtbaren Versuch eines allgemeinen Zusammenschlusses. Ein zweiter Versuch fiel günstiger aus, da dank eifriger Vermittlung des Frankfurter Vereins eine Konferenz von Vereinen am 9. Juli 1901 zu Sonneberg bei Coburg zustande kam. Sie brachte einen Zusammenschluß von 14 bestehenden Vereinen zu einem losen Verbande, der den Namen führen sollte: „Verbündete kaufmännische Vereine für weibliche Angestellte." Aufgabe des Bundes sollte Gemeinschaftsarbeit in verschiedenen Richtungen sein, besonders Ausbau einer einheitlichen Stellenvermittlung über ganz Deutschland (Gründung des Stellenvermittlungsbundes), Sorge für die Fachbildung, Ausbreitung der Organisation durch Gründung von neuen Vereinen und Ortsgruppen. Als festes Band sollten jährliche Konferenzen dienen. Nach kurzer Frist zeigten sich auch hier die Schwierigkeiten eines einheitlichen selbständigen Arbeitens vieler, die zu einander nur lose Beziehungen haben, noch dazu örtlich von einander getrennt sind.

Infolge von Differenzen trat nach dem Versuch einer Neuorganisation Berlin, das noch selbst einen Entwurf ausgearbeitet hatte, dessen Annahme 1905 in Frankfurt gegen den von Königsberg beschlossen wurde, aus. Der Berliner Verband äußert sich selbst dazu folgendermaßen: „Es war ganz natürlich, daß unser Verband als der größte, der bisher auch die meiste Arbeit getan hatte und über geschulteste Kräfte verfügte, dem auch die meisten pekuniären Lasten zugemutet wurden, eine entsprechende Stellung zu verlangen berechtigt war. Aber das wollte man ihm nicht zugestehen. Die lokale Eifersucht verdrängte den Gedanken einer einheitlichen Handlungsgehilfinnenbewegung, und so mußten wir den Weg allein gehen!"[1] Im Grunde genommen sind es wohl grundsätzliche innere Verschiedenheiten gewesen, die ein Zusammengehen unmöglich machten. Auf der einen Seite der Berliner Verband als reine Angestellten-Organisation, auf der anderen die Verbündeten, größtenteils gegründet von Außenstehenden und mit diesen eng verwachsen und auf sie angewiesen.[2] Ihre Einigung erfolgte nach dem Austritt Berlins in der bisherigen Form: Die einzelnen Vereine behalten vollständige Selbständigkeit. Nach der Satzung von 1908 wählt jeder Verein ein ordentliches Mitglied in den Ausschuß; der Gesamtvorstand besteht aus sieben gewählten Mitgliedern. Die Ziele der Verbündeten sind die aller Kaufmännischen Verbände, ihre Wege: Gemeinschaftsarbeit nach außen, Lokalarbeit nach innen. Ihre Forderungen decken sich mit denen des Berliner Verbandes, desgleichen die angewandten Mittel zur Verwirklichung derselben.

---

[1] Jahresbericht 1909: 20 Jahre soziale Arbeit. S. 8.
[2] Siehe S. 31 ff.

In den „Mitteilungen", die seit 1. Januar 1913 mit der Zeitschrift „Die Handlungsgehilfin" (Breslau) verschmolzen sind, besitzt der Bund ein gutes Organ. Von einer besonderen Propagandazentrale aus (Cassel) wird das Interesse am Bund wach gehalten.

Auch hier macht sich der Drang nach einer reinen Standesorganisation bemerkbar; in die Wirklichkeit lassen sich diese Bestrebungen nur schwer und unvollkommen übertragen, weil eben die Beziehungen der einzelnen Lokalvereine zu ihren Gründern und Gönnern zu enger Art sind. Doch wird die Hälfte aller Vereine von Handlungsgehilfinnen geleitet, während in der anderen Hälfte eine Handlungsgehilfin zweite Vorsitzende ist. 1912 erfolgte eine Satzungsänderung. Der Sitz des Bundes, früher Frankfurt a. M., ist jetzt Kassel. Es gehören ihm an 52 Vereinsgruppen mit 15 996 Mitgliedern.

C.

Der Gesamtverband katholisch-kaufmännischer Gehilfinnen und Beamtinnen Deutschlands.

Er ist der einzige größere konfessionelle Verband. In seinen wirtschaftlichen und sozialen Zielen den beiden vorstehenden ähnlich, in der Verfolgung derselben sich der gleichen Mittel bedienend, vielleicht mit etwas geringerer Intensität, unterscheidet er sich von ihnen durch die Betonung des religiösen Prinzips. „Neben der Wahrung der Standesinteressen soll der Verband den Mitgliedern sittlich religiösen Schutz bieten." Naturgemäß können dabei die wirtschaftlichen Interessen nicht ganz in den Vordergrund treten. Aus der Fassung der Zielangabe auch geht hervor, daß die meisten der angeschlossenen Vereine aus reinem Wohltätigkeitsstreben hervorgegangen sind; die Pflege des religiösen Lebens erklärt es, daß in allen ein Geistlicher an der Spitze steht. Wenn der Verband an Zahl seiner Mitglieder — er umfaßt deren heute 7200, einschließlich der außerordentlichen Mitglieder — in 42 Ortsgruppen — weit hinter den beiden anderen Organisationen zurücksteht, so ist das in seinem konfessionellen Charakter begründet. Nach § 3 der Statuten dürfen nur ausgesprochen katholische Vereine aufgenommen werden. Die Idee eines Gesamtverbandes auf katholischer Grundlage ist ausgegangen vom Kölner Verband, der 1897 als erster konfessioneller Standesverein ins Leben gerufen wurde. Nach zahlreichen Konferenzen wurde bei Gelegenheit des Caritastages 1901 in Aachen-Burtscheid seitens dieses Kölner Verbandes ein Satzungsentwurf vorgelegt, den 11 Vereine annahmen. Die Oberleitung wurde Köln, das darin volle Selbständigkeit haben sollte, übertragen, und bis heute blieb es im Besitz der anfangs erlangten Vorzugsstellung. Seine Krankenkasse steht dem ganzen Verband offen; die Stellenvermittlung weist günstige Ergebnisse auf. In Sachen der Berufs- und Standesinteressen geht der Verband nach Möglichkeit mit den andern gemeinsam vor. Die Kleinarbeit ist auch hier den Lokalvereinen überlassen. Das Organ des Verbandes, „Das Korrespondenzblatt", soll zu einem gediegenen Fachblatt umgestaltet werden; es hat aber mit Knappheit an pekuniären Mitteln zu kämpfen, da die Beiträge der Zweigvereine an sich schon gering sind, und nur spärlich einlaufen.

Außer diesen rein weiblichen sind noch zwei gemischte Verbände zu nennen.

D.

Der Verein der deutschen Kaufleute.

Er bezweckt Schutz und Förderung der Rechte und Interessen aller Handlungsgehilfen, Gehilfinnen und Lehrlinge und ist ein reiner Angestelltenverein, der bis zum Jahre 1911 den Hirsch-Dunckerschen Gewerkschaften angehörte. Seine Wohlfahrtseinrichtungen, seine Kranken- und Stellenlosenunterstützung sind vorzüglich.

Weibliche Mitglieder nimmt der Verein seit dem Jahre 1906 auf, sie zahlen einen geringeren Beitrag, empfangen aber auch geringere Unterstützung. Dem Beschluß der Aufnahme waren verschiedene auf beiden Seiten erfolglose Annäherungsversuche mit dem Berliner Verband für weibliche Angestellte vorausgegangen. Große Bedeutung für die Handlungsgehilfinnen hat der Verein bis heute nicht gewonnen. Unter 18 202 Mitgliedern in 205 Zweigvereinen sind 2517 weibliche.

Von größerer Wichtigkeit ist

E.

Der Zentralverband für Handlungsgehilfen.

Bei der Betrachtung der Handlungsgehilfinnenorganisationen dürfen die weiblichen Mitglieder dieses Verbandes nicht unberücksichtigt bleiben, einmal, weil sie als Angehörige eines gemischten Verbandes eine besondere Stellung einnehmen, dann aber auch, weil sie, was Herkunft, Art der Tätigkeit, Organisationsfähigkeit anbetrifft, den Übergang zu den Arbeiterinnen bilden können.

Bekannt ist, daß der Zentralverband für Handlungsgehilfen, oder, wie er vor dem 1. Juli 1912 hieß, „der Zentralverband für Handlungsgehilfen und Gehilfinnen" im Jahre 1897 aus freien Vereinigungen von Handlungsgehilfen sich bildete und seit seinem Entstehen der Generalkommission der freien Gewerkschaften angehörte. Durch diese letztere Tatsache ist seine Stellung gegenüber den Unternehmern und zu den anderen Organisationen gekennzeichnet, zu denen er sich in bestimmten Gegensatz stellt dadurch, daß er im Lohnkampfe die Anwendung der Mittel vertritt, die den Gewerkschaften zur Verfügung stehen: Streik, Boykott, passive Resistenz, und die von allen anderen Organisationen von Handlungsgehilfen abgelehnt werden.

Ein näheres Eingehen auf die Ziele des Verbandes erübrigt sich hier, soweit sie nicht die Stellung der weiblichen Mitglieder beeinflussen. Aus den Berichten und Darstellungen des Verbandes geht hervor, daß sich dieselben hauptsächlich zusammensetzen aus Angestellten von Warenhäusern und Konsumgenossenschaften, ferner aus Verkäuferinnen der Lebensmittel- und Materialwarenbranche; Kontoristinnen sind in der Minderzahl und vorherrschend in den Konsumvereinen beschäftigt. Die Kenntnis dieser Tatsache gestattet einen Rückschluß auf die Herkunft der Angestellten. Da in den Konsumvereinen die Gesamtheit der Arbeiter zugleich Unternehmer ist, liegt es nahe, daß an erster Stelle ihre Töchter hier als Gehilfinnen tätig sind.[1]) Die Angestellten aus Warenhäusern und Lebensmittelgeschäften dürfte man, was Vorbildung angeht, als ihnen gleichstehend betrachten. Die Tätigkeit all dieser Verkäuferinnen nähert sich sehr der mechanischen Arbeit; sie erfordert keine besonderen Kenntnisse, und die kurze Lehre dient zu-

[1]) Zahlenmäßig ist das nicht festgelegt.

meist der Einführung in die Beschäftigungsart und der Aneignung der notwendigen Geschicklichkeit, die bei einiger Anlage sich rasch erwerben läßt.

Herkunft und Tätigkeit sprechen teils für, teils gegen die Organisationsfähigkeit. Für dieselbe spricht die im Elternhause erworbene Kenntnis von den Vorteilen gewerkschaftlicher Vereinigung, der bewußt vertretene Standpunkt des Interessengegensatzes zwischen Unternehmern und Angestellten. Es ist ein Klassen- und Zugehörigkeitsbewußtsein vorhanden, das in dieser Gestaltung den Töchtern des Mittelstandes abgeht. Die Agitation findet hier gut vorbereiteten Boden; erleichternd wirkt die Betriebsorganisation, die gemeinschaftliche Tätigkeit, die geringe Differenzierung; das übrige besorgt ein gelinder oder auch starker Zwang, die Unannehmlichkeit für die einzelnen, unter Organisierten zu arbeiten. Für die in gewerkschaftlichen Konsumvereinen beschäftigten Angestellten besteht zudem die Verpflichtung, dem Zentralverband beizutreten. (1906.) Allzu schwer wird diesem also die Angliederung weiblicher Mitglieder nicht, sofern sich die Gegenströmungen nicht sehr stark geltend machen. Diese wiederum gehen von den Persönlichkeiten selbst aus, von der hier durchweg nur kurzen Berufsdauer und dem geringen Bildungsstande. Am stärksten sind die organisationsfeindlichen Einflüsse bei den Gehilfinnen kleiner Betriebe, die darum selbst vom Zentralverband nicht oder nur schwer zu erfassen sind. Jedenfalls sind es nicht nur die wirtschaftlich Schwächsten, die dem Verband angehören; denn der Stellennachweis für 1912 zeigt als Durchschnittsgehalt für Kontoristinnen 87 Mk., für Verkäuferinnen 63 Mk.; folglich wurde keine Stelle vermittelt, die nicht das Existenzminimum, das allerdings um ein Geringes niedriger angesetzt werden muß, garantierte.

In den ersten Jahren war die Zahl der weiblichen Verbandsmitglieder nur klein; sie betrug im Gründungsjahr 36, stieg 1901 von 110 auf 614, wuchs dann beständig, um 1905 mit 3088 die Zahl der männlichen Mitglieder um 271 zu übertreffen. Seit 1905 sind sie in der Überzahl geblieben; 1912 hatte der Verband sogar 11 385 weibliche Mitglieder neben 7104 männlichen. Es läßt sich also im Vergleich zum allgemeinen Wachstum des Verbandes ein entsprechendes seiner weiblichen Angehörigen konstatieren, ein Beweis dafür, daß für die Kategorien von Handlungsgehilfen, auf die der Zentralverband in seiner Ausdehnungsfähigkeit beschränkt ist, die Möglichkeit, auch die Frauen zu organisieren, ziemlich groß ist. Allerdings läßt sich nicht feststellen, wie weit dieser Beitritt aus eigener Initiative geschehen ist. Auch ist die Fluktuation im Verbande außerordentlich stark, beispielsweise zählte der Zuwachs 1912 bei 7546 Neuaufnahmen nur 2987. Wie stark der Anteil der Gehilfinnen dabei ist, läßt sich leider aus den Zahlen nicht ersehen.

Bemerkenswert ist, daß der Zentralverband bedeutende Beiträge fordert, die seit 1912 für die Mitglieder beiderlei Geschlechtes gleich, aber nach Einkommen abgestuft sind.[1]) In Betracht kommen hauptsächlich die beiden untersten Stufen: bei einem Monatsgehalt unter 40 Mk. 0,60 Mk. monatlich, von 40 bis unter 70 Mk. 1 Mk., vielleicht auch die folgende: von 70 bis unter 100 Mk. Monatseinkommen 1,20 Mk. Immerhin bedeutet die Abgabe von jährlich 12 Mk., bezw. 14,40 Mk. bei diesen Gehaltsverhältnissen ein großes Opfer.

Die Zahl der Mitglieder und die Summe der Beiträge müßten eigentlich den weiblichen Angestellten den Vorrang im Verband sichern, und es

[1]) Früher betrug der Beitrag der männlichen 1,20 Mk., der weiblichen Mitglieder 0,80 Mk. monatlich.

wirkt fast komisch, wenn man sieht, daß unter 8 Vorstandsmitgliedern ein weibliches ist, unter den Bezirksvorständen das gleiche Verhältnis sich feststellen läßt. Von Einfluß kann also überhaupt kein Rede sein. Trotzdem ist wohl anzunehmen, daß unter Konsumvereins- und Warenhausangestellten sich befähigte Persönlichkeiten hätten finden lassen; aber ihnen fehlt die Unterstützung durch die Masse, deren Interesse mit der Zahlung der Beiträge erschöpft ist. Bedeutsam kann man es auch nennen, daß gerade im Zentralverband der Abstand zwischen dem geistigen Niveau der Gehilfen und Gehilfinnen größer ist, als er in anderen sein würde. (Charakteristisch übrigens für die Stellung der weiblichen Mitglieder im Verband ist die Tatsache, daß auf der 8. Generalversammlung 1912 über einen Antrag, in der Handlungsgehilfenzeitung eine besondere Rubrik zu schaffen, in dem geeignete Artikel für weibliche Angestellte veröffentlicht werden sollten, einfach hinweggegangen wurde.) Daß der Zentralverband dennoch seine Anziehungskraft für einen großen Teil der Gehilfinnen behalten hat, beruht wohl auf seinem energischen Vorgehen zur Erkämpfung besserer Lohn- und Arbeitsbedingungen, wobei auch die Gleichberechtigung der Frauenarbeit und ihr Recht auf gleiche Entlohnung theoretisch recht betont wird, praktisch aber kaum zur Durchführung gekommen ist. Von besonderer Wichtigkeit sind die Lohntarife. Daß der Zentralverband der einzige Verband ist, der solche abgeschlossen hat oder auch nur abschließen konnte, bedarf keiner Erklärung, wenn man bedenkt, daß es sich lediglich um Konsumvereine und um einzelne Warenhäuser handelt, um Gebiete also, mit genau abwägbaren, nicht individuell zu bestimmenden Leistungen, und daß das Gros der Mitglieder in diesen Gebieten zu suchen ist. Ob für andere Handlungsgehilfen solche Tarife wünschenswert oder auch nur möglich sind, sei dahingestellt; jedenfalls stellen sie hier das Erreichbare dar. Und das ist gar nicht gering einzuschätzen, auch nicht von seiten der Gehilfinnen, beträgt doch der für sie erkämpfte Mindestlohn immerhin 70 bezw. 60 Mk. Ende 1911 waren 86 Tarife für 4589 Gehilfen, zumeist weiblichen Geschlechts, in Kraft. Sie regeln Anstellung und Entlassung, Arbeitszeit, Mindestlohn, Ferien, § 63 HGB. § 616 BGB, Stellenvermittlung und Schlichtung von Differenzen. Den Arbeitgebern wird dabei das Recht der Kündigung fast vollständig entzogen und eine Entlassung nur unter bestimmten Bedingungen gestattet. Die Arbeitszeit ist oft verkürzt, der Lohn, der vielfach wöchentlich bezahlt wird, erhöht. Sonntagsarbeit und Überstunden sind zu bezahlen.[1])

An den Kranken- und Unterstützungskassen haben die weiblichen Mitglieder ein Anrecht nach Maßgabe ihrer Beiträge. Wie viel von der gezahlten Arbeitslosenunterstützung auf sie entfällt, läßt sich nicht feststellen.

§ 4.

Schwierigkeiten in der Entstehung und Entwicklung der weiblichen Organisationen.

Die sämtlichen Berufsorganisationen der weiblichen Privatangestellten sind Kinder der Neuzeit; ihre Bildung fällt in den Zeitraum der letzten 25 Jahre. Obgleich in dieser Zeit der Prozeß der Umwertung oder überhaupt Wertung der Frauenarbeit schon längst begonnen hatte, und

[1]) Die Tarifverträge des Zentralverbandes der Handlungsgehilfen. Berlin 1912. (Lange).

obgleich die Zahl der in kaufmännischen und industriellen Betrieben beschäftigten weiblichen Gehilfen in rapider Weise zunahm, hatten die ersten Versuche einer Organisation mit Schwierigkeiten zu kämpfen, die in Anbetracht der damaligen Verhältnisse häufig unüberwindlich erschienen. Man könnte diese Schwierigkeiten ihrer Herkunft nach wohl scheiden in innere und äußere; innere, die in der Frau als solcher, dann in ihr als der Angehörigen eines Berufes liegen; äußere, die durch die Arbeits- und Lebensverhältnisse und die Umgebung bestimmt werden. Genaue Grenzen lassen sich dabei aber schwer ziehen. Oft wird ein Hemmnis durch das andere bedingt und fällt auch mit ihm wieder zusammen; oft auch kann man sie bald zur einen, bald zur anderen Art rechnen. Um sie klar zu erkennen, ist vor allen Dingen zu fragen: wer sind die Frauen, die die ersten Vereine weiblicher Angestellter bilden sollten? Aus der Beantwortung dieser Frage ergibt sich eine ganze Reihe organisationshindernder Momente. Die ersten Handlungsgehilfinnen sind Frauen des Mittelstandes, jene, bei welchen Tradition und Erziehung am längsten und nachhaltigsten eingewirkt haben. Oberstes und einziges Prinzip dieser Erziehung, die Ansicht, daß die Frau ins Haus gehöre und dem Hause ihre Kräfte zu widmen habe, wurde mit ihrem ersten Hinaustreten in die Berufstätigkeit nur schwach durchbrochen. War dieses erste Auftreten ja auch lediglich von der Not geboren, von dem Verlangen nach einer austömmlichen leiblichen, nach einer eben solchen geistigen Existenz. Folglich geschah es mit Schüchternheit; man schämte sich selbst der Arbeit und war froh, nach derselben im Kreise der Familie, wo aus der Handlungsgehilfin wieder die Haustochter wurde, verschwinden zu können. Wo hätte hier dem Organisationsgedanken ein fruchtbarer Boden bereitet werden sollen?

Eine Folge der Erziehung nur für das Haus ist natürlich eine Beschränkung der gesamten Interessen auf die Familie. An ihr haften sie und wachsen nicht über sie hinaus. Zum Gemeinsinn, der notwendigen Frucht aus der Erkenntnis, daß auch die arbeitende Frau Glied des gesamten Arbeitskörpers ist, und daß das Wachstum der anderen Glieder ihr eigenes bedingt, kommt es nicht. Zufrieden mit dem geringen Verdienst, der ihr geboten, — Forderungen stellt sie in den seltensten Fällen —, an sich bedürfnislos und bescheiden in ihren Ansprüchen, opfert die Handlungsgehilfin meist ihr kleines Einkommen ihrer Familie. Und gerade diese Familie ist der größte Gegner ihrer Organisierbarkeit. Hier herrscht andere Beurteilung der zusammengeschlossenen männlichen, andere Beurteilung der weiblichen Berufstätigen: dort Interesse, Wohlwollen, Förderung; hier Gleichgültigkeit, Abneigung, Widerstreben. Warum? Der Gedanke war zu abnorm. Frauenvereinen stand man schon immer etwas mißtrauisch gegenüber. Und nun gar einer Berufsorganisation!

Wie schon gesagt wurde, ist das erste Auftreten der Frau im Handlungsgehilfinnenberuf in der Hauptsache reine Existenzfrage und die Folgerung daraus die Zufriedenheit mit dem geringsten Entgelt. Aber ein weiteres Ergebnis auch die Sorge nur für die allernächste Zukunft. War diese gesichert, so war eben der Zweck der Arbeit erreicht und der Gedanke eines Zusammenschlusses zwecks Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen und späterer Sicherstellung lag fern. Außerdem existierte die Aussicht auf Verheiratung und damit Aufgabe der Stellung. Deshalb war auch ein Hineinwachsen in die Tätigkeit, ein Auffassen derselben als Lebensberuf nicht allzu häufig. Für die Allgemeinheit des weiblichen Geschlechtes ist auch wenig Grund zu dieser Auffassung vor-

handen, weil ganz besondere Begabung und innere Neigung dazu gehören — ich meine hier zu einer wirklich hervorragenden Leistung in Geschäft und Kontor — für jeden Gehilfen, welchem Geschlecht er auch angehöre. Findet man diese schon bei einem beträchtlichen Teile der männlichen Angestellten nicht, so ist sie bei den meisten weiblichen noch weniger vorhanden, und auch darin liegt ein Grund zu ihrem Beharren in den unteren schlecht entlohnten Stellungen und der geringen Einschätzung ihrer Arbeit durch andere. Natürlich handelt es sich bei dem Gesagten und auch im Folgenden nur um den Durchschnitt, nicht um die großzügigen Frauen, die sich überall und jederzeit Bahn zu brechen wissen; Verbände müssen mit der Masse rechnen. Mit entsprechenden Modifikationen läßt es sich auf die Frau in jeder Berufsstellung anwenden, und die erwähnten Eigenschaften sind ihrer Organisierbarkeit in jeder Lage hinderlich gewesen. Sie haben sich aber mit der Gewöhnung an die Tätigkeit außerhalb der Familie und in anderer Richtung verloren, mindestens stark abgeschwächt. Dem Entstehen der Organisationen waren diese Mängel aber sehr hinderlich, und sie sind wohl die Ursache gewesen, daß der fruchtbare Gedanke nicht aus den Angestellten heraus sich entwickelte, sondern von außen an sie herangetragen werden mußte und konnte.

Nun handelt es sich aber nicht nur um Widerstände, die zu überwinden waren bei der Grundlegung zu den Organisationen, auch entwicklungsfeindliche Einflüsse machten und machen sich geltend, und diese letzteren erwachsen speziell aus dem Beruf selbst und seinen Angehörigen. Wer sind die Handlungsgehilfinnen von heute? Zunächst ist ihre Schichtung eine ganze andere geworden. Wenn in den ersten Jahrzehnten von einer Differenzierung nicht die Rede sein konnte, da fast ausschließlich Frauen des Mittelstandes mit durchweg gleicher Bildung und gleichen Anschauungen in dem Stande vertreten waren, finden wir heute und zwar hauptsächlich unter den jüngeren Mädchen einen großen Prozentsatz aus den unteren Klassen. Naturgemäß ist zu erwarten, daß bei einer bedeutenden Zahl, selbstredend nicht bei allen, der Grad der Bildung nichts weniger als hoch, nicht einmal mittelmäßig zu nennen ist; es kommt sogar vor, daß das Ziel der Volksschule nicht erreicht wurde. Diese Tatsache muß den Verkehr der einzelnen untereinander sehr erschweren, und da eine Organisation eine sehr nahe und andauernde persönliche Berührung voraussetzt, zeigt sich hier ein hemmendes Moment. Es findet auch seinen Ausdruck in der fast unbewußten Höherwertung der Kontoristin, als der geistigen Arbeiterin, vor der Verkäuferin, welchem Stande die schwächeren Elemente sich mehr zuneigen, was natürlich wiederum nicht absolut zu nehmen ist. Auch in die Verbände wird dieser Gegensatz hineingetragen; ihn auszugleichen ist oft recht schwierig.

Zum anderen handelt es sich in der Gegenwart um ein große Zahl sehr junger Mädchen, die, ermüdet von der immerhin anstrengenden Tagesarbeit, nur geringe Lust verspüren, die Abende ernster Tätigkeit zu widmen. Für die häuslich Gesinnten unter ihnen bietet das Instandhalten resp. die Neuanfertigung ihrer Garderobe oder auch eine Handarbeit zusagende Beschäftigung. In Groß- und Mittelstädten lockt das Vergnügen, besonders diejenigen, die nicht im Elternhause leben. Der Drang nach Freiheit, die Liebe zur Ungebundenheit steckt auch im jungen Mädchen und hält es oft dem Verbande fern. Hin und wieder kommt auch der Fall vor, daß bei der Notwendigkeit, Angehörige zu unter-

halten, in der freien Zeit Kraft und Geschicklichkeit durch Nebenbeschäftigungen in Anspruch genommen werden.

Die in der Familie Lebenden haben mit deren alter Abneigung gegen weibliche Vereine zu kämpfen.[1])

Nicht zu vergessen ist auch, daß es manchen, die ein recht schmales Einkommen haben, oft schwer fällt, die kleinen Beiträge zu entrichten, die zwar niedrig gestellt sind, den Etat der einzelnen immerhin stark belasten. Ein Eingeständnis dieser Tatsache aber verbietet der Stolz. Eine weitere Schwierigkeit liegt in der Notwendigkeit einer Unterordnung. Es fehlt zuweilen an der moralischen Reife, einzusehen, daß nicht jeder herrschen darf, nicht alle befehlen können, und daß, wer einer Organisation beitritt, durch eben diesen Eintritt seine Bereitwilligkeit dartut, sich den Regeln der Gemeinschaft zu unterwerfen. Je kleiner der Verein, um so schwerer wiegt diese Tatsache, und je bedeutender die Persönlichkeiten des Vorstandes, um so mehr muß sie verschwinden. Letzteres wird der Fall am häufigsten sein in den Vereinen, die durch Outsider geleitet werden.

Wichtig ist endlich, und hier liegt ein Nachteil gegenüber den Arbeiterverbänden, daß, abgesehen von Warenhäusern und anderen Riesenbetrieben, die weiblichen Angestellten immer nur in geringer Anzahl vertreten sind, die hinreißende Macht des Beispiels also sich nicht wirksam erweisen kann, von einer Massensuggestion überhaupt nicht zu reden. Daß die Prinzipale im allgemeinen den Verbänden freundlich gegenüberstehen, wird aufgehoben durch die Tatsache, daß die organisierten männlichen Kollegen ihre bittersten Feinde sind. Diese Feindschaft aber fällt recht schwer ins Gewicht; denn sie zeigt sich nicht allein durch ablehnende Haltung der Organisation als solcher gegenüber, sondern versteigt sich zu wirklichen Angriffen und ist vor allen Dingen recht gefährlich in den täglichen kleinen Reibereien der einzelnen Gegner. Gerade diesen letzteren gegenüber Stand zu halten, dazu gehört eine nur in wenigen Fällen vorhandene Summe von Widerstandskraft, namentlich, da die Waffe einer gesunden Grobheit, von der die Kollegen im Notfalle wohl Gebrauch machen würden, den Kolleginnen versagt ist.

Nun wäre noch als organisationsfeindlich anzugeben die Auffassung des Berufes als Durchgangsstadium, als Wartezeit vor der Erlangung des eigentlichen Berufes des Weibes, der Ehe. Indessen ist davon schon so viel geredet und geschrieben worden, daß es sich erübrigt, ein Mehreres davon zu sagen. Dagegen spricht entschieden zugunsten einer Vereinigung die Stellung der Handlungsgehilfin im Berufe selbst, das was sie mit dem Arbeiter gemein hat, was sie von ihrem männlichen Kollegen in manchen Fällen noch scheidet: die gänzliche Unmöglichkeit eines wirksamen Aufsteigens auf der Rangstufenleiter des Betriebes, wenn auch das dem Geiste der Zeit entsprechende Aufwärtsstreben nicht fehlt. Natürlich gibt es Ausnahmen; aber weil sie Ausnahmen sind, bestätigen sie die Regel. Trotz der, um den Ausdruck gebrauchen zu dürfen, „ungünstigen Konjunktur" haben die Organisationen der weiblichen Handlungsgehilfinnen sich absolut wie relativ rasch entwickelt. Wie konnten die Schwierigkeiten gehoben werden?

Von einer eigentlichen Hebung kann noch nicht die Rede sein; dafür ist der verflossene Zeitraum zu kurz, der aufzuweisende Erfolg nicht groß

[1]) Nach Kisker in Leipzig jedoch nur die Angestellten aus dem Mittelstande, nicht die Töchter hochgelernter Arbeiter. Es ließe sich hier wohl ein Analogieschluß rechtfertigen.

genug. Aber eine Abschwächung, eine Zurückdrängung konnten die Hindernisse erfahren durch energischen, offenen und stillen Kampf, wo er notwendig war, gegen die Genossin selbst, gegen ihre Gleichgültigkeit ebenso wie gegen die feindlichen Strömungen von außen. Gleiches konnte erzielt werden durch Aufsuchen der dem Übel angepaßten Heilmittel. Es ist durchaus notwendig, die Masse anzuziehen; denn wie überall, wächst auch hier mit der Zahl die Kraft. Da aber in der Masse die schwächeren Elemente sind, ist auf diese größtmöglichste Rücksicht zu nehmen, und die Betonung des Standpunktes der Annehmlichkeit ist hier mindestens ebenso wichtig, wie der des zu erwartenden Nutzens. Es darf eben nie vergessen werden, daß man es in der Mehrzahl mit ganz jungen Mädchen zu tun hat, die außerhalb der Pflichtzeit für ernste Berufsarbeit schwer zu haben sind. Daher ist die Einrichtung von Vereinshäusern, Lesezimmern, Mittagstischen, Turnzirkeln, Vergnügungsabenden usw. durchaus nicht zu verachten. Ebenso wirken die Vergünstigungen betreffs Besuch der Theater, Konzerte, Museen usw. Gerade in diesen kleinen Vorteilen liegt starke Anziehungskraft.

Die Heranbildung zu größeren Aufgaben mag folgen. Aus voller Überzeugung und in ernster Absicht tritt nur der kleinere Teil der Handlungsgehilfinnen bei. Die größere Anzahl ist überhaupt noch fern geblieben, namentlich an kleinen Orten, wo die angeführten Schwierigkeiten doppelt wiegen; „im kleineren Kreis verengert sich der Sinn".

Hier ist besonders wichtig, daß die Leitung in guten Händen ist; denn hier ist besondere Geschicklichkeit erforderlich im Anziehen und Festhalten. In den Schriften findet sich die häufige Klage, daß so viele berufstätige Frauen noch so wenig Verständnis haben für die Organisation. Und doch ist Gemeinschaftsarbeit so dringend notwendig. Wünschenswert dafür die Herausentwicklung des esprit de corps.

§ 5.

Bedeutung der Organisationen der weiblichen Handlungsgehilfen.

I.

Die Organisationen weiblicher Handlungsgehilfen unterscheiden sich in ihrer allgemeinen Bedeutung durchaus nicht von den übrigen Arbeitnehmerverbänden, insofern sie hervorgegangen sind aus der Notwendigkeit, eine wirtschaftlich schwächere Klasse an sich und auch einer bevorzugten Gegenpartei gegenüber zu unterstützen und zu heben. Was die Größe dieser Bedeutung volkswirtschaftlich betrifft, so nehmen sie natürlich in der Reihenfolge der übrigen noch eine ganz untergeordnete Stellung ein, weil die Anzahl ihrer Mitglieder gering, ihr Arbeitsfeld ziemlich eng begrenzt ist, weil ihre Befugnisse sich auf einen geringen Umfang beschränken und last not least, weil sie politisch keine Rolle spielen, noch spielen können. In dem gegebenen Arbeitsgebiet dagegen sind sie ein im Wirtschaftsleben durchaus nicht zu unterschätzender Faktor.

Wo liegt denn hier ihre Kraft? Sie liegt, ähnlich wie bei den anderen Verbänden, an erster Stelle in der Möglichkeit einer Beeinflussung des Arbeitsmarktes. Die scheinbar günstigen Aussichten, die der Handlungsgehilfenberuf den jungen Mädchen bietet, haben natürlicherweise ein Überangebot an Arbeitskräften zur Folge, dessen Nachteile auf der Hand liegen. Einmal ist unausbleiblich seine lohndrückende Wirkung

auf lange hinaus. Dann veranlaßt dieses Zuströmen den Versuch einer weiteren Mechanisierung und Spezialisierung der Arbeit, soweit dies möglich ist, und eine Besetzung der einzelnen Gebiete mit nur wenig geschulten Arbeiterinnen. Da deren Leistungen nur auf einer rasch zu erwerbenden Geschicklichkeit beruhen, so ist für sie damit auch ihre Stellung für die Zukunft gegeben: Beschränkung auf mechanische Tätigkeit, Verharren in den untersten Gehaltsstufen, Ausscheidung, wenn noch billigere Kräfte zur Verfügung stehen. Hier können die Organisationen wirksam eingreifen und zwar: 1) durch gut eingerichtete umfassende Stellennachweise, 2) durch Heranziehung und Heranbildung von Qualitätsarbeiterinnen. Die Stellennachweise dirigieren den Überschuß des Angebots dorthin, wo die Nachfrage stärker ist, z. B. etwa von den Hauptstädten in die Provinzen, wobei allerdings die Abneigung gegen eine Provinzstellung hindernd in den Weg tritt.[1])

Die Heranziehung von Qualitätsarbeiterinnen wirkt in zweifacher Weise günstig: Einmal für die Arbeitgeber, dann für die Angestellten.

1) Für die Arbeitgeber:

Besser geschulte Kräfte sind auch mehr interessierte, besser brauchbare Kräfte. Wo also die Arbeitsteilung im kaufmännischen Betriebe — und das wird oft der Fall sein —, noch nicht derartig fortgeschritten ist, daß für den größten Teil der Angestellten rein mechanische Dienstleistungen in Betracht kommen, da ist jedes Plus an Kenntnissen und Verständnis von Wert und jedes Minus ein Hindernis in der Produktivität. Demnach muß also die Leistung einer fähigen Gehilfin, die vielseitig beschäftigt werden kann, ungleich höher eingeschätzt werden, als die ihrer ungelernten Kollegin. In Geld bewertet, wird die Mehrleistung das zu zahlende Mehrgehalt überwiegen. Zu dem pekuniären Vorteil tritt für den Prinzipal noch ein idealer hinzu, nämlich die Annehmlichkeit, in geschäftlichen Beziehungen mit gebildeten Untergebenen zu tun zu haben.

Die Anstellung qualifizierter Gehilfen beugt einem häufigen Wechsel vor. Wenn schon im Rahmen der Fabrik ein starkes Fluktuieren nicht bedeutungslos ist, so kann es bei geistigen Arbeitern den gleichmäßigen Fortgang des Betriebes gefährden. Eine tüchtige Gehilfin, die sich eingearbeitet hat, gewinnt ihre Beschäftigung lieb, verwächst sozusagen mit ihr und ist einem häufigen Stellungswechsel schwer zugänglich.

2) Für die Angestellten:

Höhere Leistung erzielt bei begrenztem Angebot höhere Bewertung, in diesem Falle also für die Handlungsgehilfin größeres Gehalt und die Möglichkeit des Aufrückens in übergeordnete Stellung. Bessere Entlohnung legt die Grundlage zu erhöhter Lebensweise, und diese wieder gibt ihrem gesellschaftlichen Ansehen Stütze und Halt. So muß sich dann der soziale Abstand zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verringern bei wachsender Bildung und größerem Wertbewußtsein der Angestellten. Gleicherweise wird sich die Behandlung seitens der Vorgesetzten, in ihren feineren Nuancen wenigstens, nach dem Bildungsgrade der Untergebenen richten.

II.

Die Beseitigung des Unterbietens, das seine Wurzel in der übergroßen Zahl der Arbeitswilligen, in ihrer Unfähigkeit, oft auch in ihrer mangelhaften Kenntnis des Wirtschaftslebens hat, ist das Hauptproblem

[1]) Siehe S. 49.

der Organisationen, seine Lösung eine unbedingte Notwendigkeit. Sie liegt auch zum großen Teil im Bereich ihrer Leistungskraft, und mit der Abschaffung dieser sogenannten „Schmutzkonkurrenz der Frau" wird ein Werk vollbracht zu Nutz und Frommen aller, nicht nur der weiblichen Handlungsgehilfen. Der Weg zur Abhilfe ist schon im vorhergegangenen angezeigt. Er liegt in der Erweiterung der Fachkenntnisse und der Erhöhung der allgemeinen Bildung. Die Verbände sind in der Lage, neben der Möglichkeit auch die Gelegenheit zur Weiterarbeit auf geistigem Gebiet zu schaffen, z. B. dadurch, daß sie die Kommunen zur Einführung des Fortbildungsschulzwanges veranlassen oder durch eigene spezielle Einrichtungen, die allen Mitgliedern kostenlos oder gegen geringes Entgelt zur Verfügung stehen.

Das Bestreben, eine ungesunde Konkurrenz auszuschalten, legt den Verbänden oft eine gewisse, wenn auch nicht allzu große Vorsicht bezüglich der Aufnahme ihrer Mitglieder auf. Ausgeschlossen ist eine gänzliche Wahllosigkeit, und wenn die Neueintretenden etwelchen erschwerenden Bedingungen z. B. hinsichtlich der Erlangung von Kenntnissen usw. sich zu unterwerfen haben, bleiben die ungeeigneten Elemente von selbst fern. Für den Verband als solchen, für seine äußere Kraft, liegt darin ein Nachteil, während diese Zurückhaltung den einzelnen Handlungsgehilfinnen zugute kommen muß.

Bei einer Zusammenfassung des Gesagten ergibt sich: die Organisationen haben Einfluß auf den Arbeitsmarkt. Sie können ihn ausnützen durch Schaffung tüchtiger Arbeitskräfte und durch Leitung des Angebots dorthin, wo der Bedarf vorliegt. Das bedeutet eine Gegenkraft gegen die ungesunde Unterbietung, eine Hebung der Frauenarbeit im kaufmännischen Betriebe und zugleich des Standes der Handlungsgehilfinnen. Damit ist die Bedeutung der Organisationen jedoch nicht erschöpft. Ihre Tätigkeit umfaßt die Handlungsgehilfin auch innerhalb des Berufes, während seiner ganzen Dauer. Eine Schwäche desselben liegt in seiner Unsicherheit. Ist auch für die größere Mehrzahl der Handlungsgehilfinnen von einer Lebensstellung nicht die Rede, so verbleiben doch die meisten jahrelang im Beruf. Es ist aber nachgewiesen, daß für den Durchschnitt der Handlungsgehilfinnen, namentlich der Verkäuferinnen, mit einer längeren stillen Zeit im Jahre zu rechnen ist. Dieser Übelstand verlangt Bekämpfung und Milderung. Abwehr ist möglich durch Einwirkung auf die Art der Anstellung, auf die Kündigungsfristen. Wenn das Übel hereingebrochen ist, gilt es, seine Begleiterscheinungen zu schwächen durch Hinweis auf andere lohnende Arbeit, im Notfalle durch Arbeitslosenunterstützung.

Bekämpfung und Milderung liegen fast ausschließlich in der Hand der Organisationen. Sie können helfend eingreifen durch das Institut des Stellennachweises wiederum, das eben, da es genau orientiert sein muß, möglichst viele und einwandfreie Verbindungen schaffen kann. Arbeitslosenfürsorge ist schon schwieriger; auch lassen sich mangels eines großen Fonds die Unterstützungsbeiträge nur gering bemessen. In Ansehung ihres Zweckes, — sie sollten ja nur Notbehelf sein, — ist das nicht weiter zu beklagen. Zur vollständigen Ausgestaltung allerdings ist die pekuniäre Mitwirkung der einzelnen Glieder erforderlich, aber schwer zu erreichen, obgleich die Opferwilligkeit bei manchen überraschend groß ist, wie die Jahresberichte zeigen. Die gleiche Wichtigkeit ist der Fürsorge in Krankheitsfällen beizumessen. Zwei Wege sind möglich; beide sind be-

schritten: eigene Kassen und Beeinflussung der Ortskrankenkassen, in deren Vorstand auch weibliche Mitglieder wählbar sind.

III.

Die Organisationen sind die berufensten Vertreter weiblicher Privatangestellter

1) bei dem Streben nach staatlicher oder kommunaler Hilfe,

2) bei dem Aufkommen von Gegensätzen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

Schließlich ist noch eine individuelle Beurteilung möglich, eine Bewertung dessen, was die Organisation der einzelnen Handlungsgehilfin bietet: Ersatz für das Heim, das sie so schwer entbehren kann, Erholung nach den Beschwernissen des Tages, Anregung, usw. Der ideale Erfolg aller dieser Veranstaltungen zur Befriedigung leiblicher und geistiger Bedürfnisse liegt in dem Auslöschen der Gegensätze, in der Annäherung der vielen ungleichen Elemente. Dadurch hören die einzelnen auf, lose Glieder eines Standes zu sein, der nichts zu bedeuten hat. Sie werden vielmehr eine geschlossene Masse,[1]) die ihren Platz im Wirtschaftsleben als wertschaffende Gruppe und im sozialen Leben als wohlgeachteter Stand mit vollem Rechte behauptet. Freilich ist es für die Organisationen schwierig, zu ihrer vollen Bedeutung zu gelangen, wenn von etwa 300 Tausend weiblichen Handlungsgehilfinnen ihnen nur 60 Tausend angehören.

§ 6.

Arten der Organisationen, ihre Vorzüge und Nachteile.

Es ist gar nicht verwunderlich, daß zwei Merkmale unserer Zeit, der Zeit der betonten Gegensätze und der gewollten Annäherung, der zielbewußten Selbsthilfe und der sozialen Fürsorge auch in dem Entwicklungsgang der Handlungsgehilfinnen-Organisationen zum Vorschein kommen: hier rein weibliche, dort gemischte Verbände; hier reine Angestelltenorganisationen, dort Bündnisse, deren Seele und treibende Kraft Outsiders, Prinzipale, bedeutende Frauen sind; hier nur Berufsvereinigung, dort der Bund auf dem Boden der Konfession. Und weiter ist es nicht wunderlich, daß alle ihr Gutes haben, und daß die meisten da, wo sie entstanden, sich auch lebensfähig erweisen, bis die Zeit kommt, daß die eine oder andere Form allein durchdringt. Eine Untersuchung darüber, welcher Art von Organisation der Vorzug zu geben sei, muß von der Frage ausgehen: Was bezwecken die Organisationen, und auf welche Art erreichen sie am besten ihre Zwecke?

Zweck der Organisation ist vor allem Hebung der wirtschaftlichen und sozialen Lage der Berufsangehörigen. Im Lichte dieser Bestimmung betrachtet, ist als die wichtigste, beste Art der Vereinigung die reine Standesorganisation zu bezeichnen. Aus zwei Gründen:

1) sie kann die Interessen der Handlungsgehilfinnen am wirksamsten vertreten, und

2) sie wird dies auch tun.

1) Warum ist die reine Angestellten-Organisation befähigt, mit Erfolg die genannten Ziele anzustreben? Eine Antwort gibt die Zusammen-

[1]) Vgl. Gertrud Israel: Was bedeutet die Organisation für unser berufliches und persönliches Leben. Berlin 1912.

setzung der Vereine. Haupt und Glieder sind Angehörige einer Berufsklasse; sie üben dieselbe Tätigkeit aus und genießen, allgemein genommen, gleiche Wertschätzung. Daraus erwächst für den leitenden Teil zunächst eine ganz genaue Kenntnis aller Berufs- und Arbeitsverhältnisse. Und zwar beruht diese Einsicht auf der eigenen Erfahrung vieler, sodaß sich durch Vergleich und durch Ausschluß alles persönlichen Empfindens ein durchaus objektives Bild der wirtschaftlichen Lage herstellen läßt. Ein solches Bild muß einerseits die Schäden, anderseits die guten Seiten des Berufes stark hervortreten lassen. Es spiegelt aber nicht nur die Handlungsgehilfinnen im Beruf, sondern auch außerhalb desselben wieder; denn der Einsicht in die Berufsorganisation entspricht eine solche in die Lebensverhältnisse. Auch hier zeigt sich Sicherheit in der Beurteilung, mag es sich um Nominal- und Realeinkommen, um Wohnungsverhältnisse, Lebensweise usw. handeln. Bei den einzelnen Mitgliedern ruft das Bewußtsein, in der Organisation nur Angehörige des eigenen Berufes, der eigenen Klasse zu finden, notwendigerweise ein Zusammengehörigkeitsgefühl hervor. In diesem Zusammengehörigkeitsgefühl aber muß die Ueberzeugung wurzeln, für alle Angelegenheiten ein offenes Ohr und volles Verständnis zu finden, und es bildet sich das Vertrauen heraus in den guten Willen und die Macht der Organisation. Beispielsweise werden Mitteilungen über Unzuträglichkeiten im Betriebe, über etwaige Differenzen mit den Prinzipalen jederzeit mit der erforderlichen Offenheit, vielleicht auch ohne Beschönigung der eigenen Stellungnahme gemacht werden, während in einem durch andere geleiteten Vereine dies wohl kaum vorkommen dürfte. Setzt man dieses Zutrauen voraus, so ist auch als Folge zu erwarten, daß Ratschläge, Vorschriften in einzelnen Fällen als richtig anerkannt und ohne Widerstreben beobachtet werden.

Nun handelt es sich aber nicht nur darum, daß die Interessen erkannt, sondern auch darum, daß sie auf wirksamste Weise vertreten werden. Warum werden die reinen Standesorganisationen dieses tun? Vor allen Dingen deshalb, weil die Interessen der Mitglieder ihre eigenen sind. Wer für sich kämpft und arbeitet, kämpft und arbeitet menschlicherweise energischer und eifriger, als wer nur für andere eintritt. Das ist natürlich und durchaus nicht tadelnswert. Und es folgt daraus, daß ein Verband von nur Berufsangehörigen mit allen Mitteln sein Aufkommen zu erreichen sucht. Zudem werden in einer reinen Berufsorganisation die Kräfte wenig abgelenkt durch andere Tätigkeiten. Fremde Einflüsse finden keine Geltung, weil eben nur ein Zweck zu verfolgen, nur ein Ziel zu erreichen ist. Die Konzentration der Interessen aber auf dieses eine Ziel gibt die Möglichkeit, jeden, auch den verborgensten Pfad dazu aufzuspüren und jedes nur irgendwie erreichbare Mittel zu gebrauchen.

Als durchaus nicht unwichtig möchte ich es bezeichnen, daß reine Angestelltenorganisationen auch den Prinzipalen gegenüber unabhängig sind. Da gesellschaftliche Beziehungen nur selten existieren, das alte patriarchalische Verhältnis dem Kapitalismus zum Opfer gefallen ist, gibt es hier nur ein Sich-Gegenüber-Stehen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die Organisation nun bietet den Handlungsgehilfinnen starken Rückhalt. Sie versteht es, einerseits Konflikte beizulegen, anderseits rücksichtslos den Kampf für ihre Glieder durchzukämpfen. Denn auch auf dem Arbeitsmarkt ist nicht in allen Fällen der Arbeitgeber der herrschende Teil, da es sich sehr oft um Qualitätsarbeit handelt.

Stehen den genannten Vorteilen auch Nachteile gegenüber? Vielleicht liegt ein allgemeiner Nachteil in dem Hineintragen eines Gegen-

satzes in Verhältnisse, denen dieser Stachel früher fehlte, in der bewußten Betonung des Angestelltenverhältnisses gegenüber den Prinzipalen. Aber wer will hier Ursache und Wirkung nachweisen! Ist der Gegensatz entstanden durch das Aufkommen der reinen Angestelltenorganisationen oder umgekehrt?

Ferner könnte als ungünstig angesehen werden, daß die besprochenen Vorteile nicht überall vollkommen zu Tage treten, daß sie sich am häufigsten, eigentlich überhaupt nur, in Großstädten, in Verbänden mit vielen Mitgliedern zeigen. Reine Angestelltenorganisationen setzen straffe Zentralisation voraus, und nur dann sind sie möglich. Denn einmal kommen sie nur dann in den Besitz der ihnen zugeschriebenen Kräfte, und zum anderen sind sie nur dann in der Lage, diese Kräfte zu gebrauchen. Ortsgruppen auch eines gut geleiteten Vereins werden sich immer etwas stiefmütterlich behandelt glauben.

Was die kleineren, selbständigen Organisationen betrifft, so ist es bei diesen schwierig, von Vorzügen eines reinen Angestelltenverbandes zu sprechen. Ja, hin und wieder müssen sie ganz und gar verschwinden. Schon weil es sich um einen engeren Kreis gegebener Personen handelt, denen die soziale Machtstellung an sich und die wirtschaftliche wegen ihrer geringen Zahl und leichten Ersetzbarkeit der Mitglieder fehlt. Für einen Verband die rechte Leitung zu finden, ist hier immer der wunde Punkt. Einsicht und Tatkraft genügen nicht; es bedarf eines ganz besonderen Organisationstalents, einer außerordentlichen Klugheit, all die verschiedenen Geister zu einem Ganzen zusammenzubringen und innere Zwistigkeiten fernzuhalten. Außerdem ermangelt es in den meisten Fällen an verfügbarer Zeit. Diese Schwierigkeiten fallen weg oder verringern sich wenigstens, sobald die Leitung in den Händen eines Vorstandes ist, der wirkliche Autorität besitzt, oder dessen Persönlichkeit und Stellung ihm von vornherein das Übergewicht verschafft, wie es bei den Organisationen, die durch Außenstehende geleitet werden, der Fall ist. Natürlich tritt hier bei Differenzen mit den Prinzipalen die vermittelnde Tätigkeit in den Vordergrund; schroffes Durchsetzen von Forderungen für die Handlungsgehilfinnen ist ausgeschlossen der persönlichen Beziehungen wegen, die die Führerinnen in den meisten Fällen zu den Chefs haben und der Mitgliedschaft dieser selbst wegen. Wie aber wird entschieden, wenn Interessen von Prinzipalen und Angestellten direkt entgegengesetzter Art sind?

Nicht zu leugnen ist, daß diese Organisationen einen sehr großen erzieherischen Wert besitzen, namentlich für die jungen Gehilfinnen. Es wird aber nicht ausbleiben, daß sich ein gewisses Patronatsverhältnis entwickelt, daß Vorstand und Mitglieder sich als Ueber- und Untergeordnete gegenüberstehen. Das widerspricht dem Streben nach Selbständigkeit und dem Bemühen, einen abgeschlossenen Stand darzustellen, mit dem wirtschaftlich zu rechnen ist.

Da als Leiterinnen dieser Organisationen meist Frauen fungieren, die auch in anderer Weise sozial tätig sind, ist fernerhin in der Interessenvertretung eine Kräftezersplitterung zu befürchten, die bei einer reinen Angestelltenorganisation unmöglich ist. Trotzdem möchte ich dabei bleiben, daß bei einer jungen, an Mitteln und Erfahrung armen Vereinigung diese Form die richtige ist und kann deshalb Lily Braun durchaus nicht zustimmen, wenn sie sagt: „In vollständiger Verkennung der Tendenzen der Gewerkschaftsbewegung, die positive Resultate nur durch Zusammenschluß der Arbeiter allein erreichen und die Schmutzkonkurrenz

der Frauen nur durch ihre Vereinigung mit den männlichen Arbeitsgenossen beseitigen kann, gründete der Verein Frauenwohl zuerst in Berlin den Hilfsverein für weibliche Angestellte, der nicht ausschließlich die Frauen organisiert, sondern Arbeiter und Arbeitgeber umfaßt.“[1]) Wenn dieses Urteil von Lily Braun heute teilweise Geltung haben könnte, so war es zur Zeit der Aufstellung doch entschieden verfrüht; denn man hatte es damals noch zu tun mit Erstlingsversuchen der Organisierung von Angehörigen einer sich erst bildenden Klasse, die von den Prinzipien der Arbeiterverbände noch wenig übernehmen konnte und wollte. Und wenn Lily Braun ferner den Anschluß an die männlichen Vereine verlangt, so ist das stark optimistisch gedacht für jemanden, dem die Stellung der männlichen und weiblichen Handlungsgehilfen zueinander nicht unbekannt sein konnte. Wie wäre eine Vereinigung möglich gewesen mit direkten Gegnern, die auch in der berechtigten Frauenarbeit ein Uebel und in jeder Kollegin nur die Konkurrentin sahen, die mit allen Mitteln zu bekämpfen war?

Was ist nun noch über konfessionelle Verbände zu sagen? Abgesehen von allem, was für Verbände, die Prinzipale und Angestellte umfassen, gilt, höchstens noch, daß hier auch eine Kräftezersplitterung zu befürchten ist, daß bei Betonung der Konfession etwas weniger stark auf die anderen Ziele hingearbeitet wird, und daß die Zahl der Mitglieder kaum je bedeutend wird, wenngleich der erzieherische, rein menschliche Wert derselben hoch anzuschlagen ist.

II.

Für die Bedeutung und die gedeihliche Arbeit der weiblichen Organisationen ist gutes Einvernehmen und freundliche Beziehung untereinander zwar nicht durchaus Bedingung — in Notfällen ergibt sich die Gemeinschaftsarbeit von selbst —, immer aber wünschenswert und vorteilhaft. Leider ist das Gegenteil der Fall. Wo eine allumfassende Organisation die vorhandenen Kräfte sammeln könnte, finden sich heute drei verschiedene Verbände, die in der Hauptsache Gleiches erstreben, die auch die gleichen Mittel anwenden, alle aber ihre besonderen Wege gehen. Wenn auch bisher offene Feindschaft nicht eingetreten ist, so haben sich die Verhältnisse seit einem nur teilweise fruchtbaren Versuch eines Zusammenschlusses in den Jahren 1901—1906 recht unerquicklich zugespitzt. Das liegt nicht zum wenigsten daran, daß die örtlichen Grenzen der Arbeitsgebiete, die in früheren Jahren ziemlich scharf umrissen waren — der Kaufmännische Verband für weibliche Angestellte, Berlin, beherrschte den Norden, die Verbündeten Vereine den Süden und Westen, die Konfessionellen fanden sich im Westen —, sich im Laufe der Zeit verwischt haben, sodaß in vielen Städten alle drei Verbände zugleich existieren. Die notwendige Folge dieses Nebeneinanderbestehens ist ein Abbruch an Mitgliedern bei der einen oder anderen Organisation, zusamt den Unzuträglichkeiten, aber auch dem Arbeitsansporn, welche jede Konkurrenz mit sich bringt. Zum Verständnis der wenig freundlichen Beziehungen der weiblichen Organisationen untereinander ist es notwendig, auf die von Kisker[2]) sehr gut und sehr ausführlich geschilderten Einigungsverhandlungen von 1906 zurückzugreifen und noch einmal festzustellen, welche Gründe den geplanten Zusammenschluß unmöglich machten.

[1]) L. Braun, Frauenfrage. S. 479.
[2]) Kisker, a. a. O. S. 132 ff.

Endzweck aller Bemühungen war, durch Ablegen des lokalen Charakters und durch Verschmelzung zu einer großen Einheit die Fähigkeit und die Kraft zu erlangen, den Aufgaben der Zeit und des Standes gerecht zu werden. Die Vereine ermangelten weder der Einsicht von der Notwendigkeit einer Zentralisation, noch des guten Willens, nach Kräften zur Verwirklichung derselben beizutragen. Einsicht und guter Wille aber waren dennoch nicht groß genug zur Ueberwindung der natürlichen Hindernisse. Es ist zu bedenken, daß ein Verband von etwa 20 000 Mitgliedern (Berlin) einer Anzahl von Lokalverbänden gegenüberstand, die in ihrer Gesamtheit seine Größe nicht erreichten, die, abhängig von örtlichen Verhältnissen in ihrer Entwicklung hinter ihm zurückstanden. Was war natürlicher, als daß auf der einen Seite das Verlangen nach Vorherrschaft sich geltend machte, während andererseits der Wunsch nach möglichst großer Selbständigkeit und die Furcht vor Zurücksetzung die Handlungsweise beeinflussen mußten!

Verschärfend trat zur äußeren Ungleichheit der wachsende innere Gegensatz. Im Berliner Verbande lebte seit langem das Streben nach vollständiger Unabhängigkeit. Mit dem erwachten Standesbewußtsein und dem Gefühl des eigenen Könnens wuchs der Drang, von der Bevormundung durch andere Schichten befreit zu werden. Seinen Ausdruck hatte dieses Verlangen in dem allmählichen Ausschalten der Nicht-Berufsmitglieder gefunden. In den Verhandlungen 1906 äußerte es sich in der Forderung, daß im neuen Bund kein Prinzipal dem Vorstand angehören dürfe. Bei den übrigen Vereinen bestand aber noch ein fester Zusammenhang mit den Gründern und denen, die den aufblühenden Vereinen ihr Wohlwollen und ihre tatkräftige Hilfe geleistet hatten und noch leisteten. Für sie wäre eine Erfüllung dieser Forderung einem Bruch mit den bisherigen Führerinnen gleichgekommen, sofern diese nicht vorzogen, freiwillig sich zurückzuziehen. Dazu aber hielten diese den Zeitpunkt noch nicht für gekommen. Vielleicht hätte sich eine Einigung auf der Grundlage eines Vergleiches doch noch herbeiführen lassen; verschiedene Mißverständnisse verursachten aber den Austritt des Kaufmännischen Verbandes für weibliche Angestellte (Berlin) noch vor Schluß der Verhandlungen, und das Projekt eines einheitlichen festen Bundes über ganz Deutschland war damit für absehbare Zeit begraben.

Für die anderen Vereine bedeutete der Rücktritt Berlins zwar eine große Enttäuschung, aber keine Entmutigung. Nun die Größenverhältnisse annähernd die gleichen waren, die Ansichten bezüglich der Mitgliedschaft und der Mitleitung seitens der Prinzipale nicht wesentlich voneinander abwichen, waren die Hindernisse, welche noch einem Zusammenschluß im Wege standen, gehoben. Natürlich konnten bei den Verbündeten die Fortschritte nur langsam erfolgen, und erst seit 1908 ist die Vereinigung als vollendet anzusehen, d. h., soweit sie da möglich ist, wo jeder Verein seinen Sondercharakter behalten soll; denn streng durchführbar ist die Zentralisation bei der Eigenart der Zusammensetzung des Bundes nicht. Am reinsten ist sie in der Stellenvermittlung entwickelt; praktisch zeigt sie sich in der Abgabe, die jeder Verein an die Zentralstelle zu machen hat. Ein Gesamtvorstand entscheidet über die äußeren Angelegenheiten. Also: Gemeinschaftsarbeit nach außen, Lokalarbeit nach innen; volle Selbständigkeit der einzelnen Vereine unter der Mithilfe der angeschlossenen Prinzipale ist das Charakteristikum der „Verbündeten Vereine". Dasselbe gilt auch für die konfessionellen Vereine; doch tritt bei diesen die Pflege des religiösen Lebens hinzu.

Viel reiner als bei den anderen kommt der Zentralisationsgedanke in der Organisation des kaufmännischen Verbandes für weibliche Angestellte, Berlin, zum Ausdruck; in dieser Beziehung kann man seine Einrichtungen geradezu mustergültig nennen. Das System der Ortsgruppen, die in allen äußeren Arbeiten streng abhängig von den Direktiven der Zentrale sind, in ihrem inneren Wirken ihre Freiheit behalten, erleichtert den einheitlichen Ausbau ungemein. Mit Stolz nennt sich der Verband einen Einheitsstaat, hervorgerufen zwar durch anderer Hilfe, emporgepor gewachsen und zur Blüte gebracht allein durch die der eigenen Kraft bewußten Handlungsgehilfinnen. Alle Haupterziehungsarbeit, die der Verband leistet, beruht darin, den jungen Kolleginnen zum Bewußtsein zu bringen, daß sie als Angehörige eines Standes die Pflicht haben, diesem Stande zu der Stellung und zu dem Ansehen zu verhelfen, das ihm zukommt, und das er bisher noch nicht genießt, und daß sie, evtl. unter Hintansetzung ihrer eigenen Interessen für das Wohl des Ganzen arbeiten, mit anderen Worten also: Erziehung zum Gemeinschaftsgefühl. Daß der Hinweis auf das Standesbewußtsein große Werbekraft enthält, zeigt sich an der Begeisterung, die viele Mitglieder der Organisation entgegenbringen, der Bereitwilligkeit mit der sie die meist ehrenamtlichen Verpflichtungen auf sich nehmen. Den Hauptanteil seines Erfolges führt der Verband darauf zurück, daß er eben eine reine Verbindung von Handlungsgehilfinnen ist, daß der Vorstand sich nur aus Berufsangehörigen zusammensetzt. Demgegenüber läßt sich aber auch feststellen, daß auch die Verbündeten Vereine und die konfessionellen eine stete Zunahme ihrer Mitglieder verzeichnen können und daß darin ein Beweis für ihre Daseinsberechtigung enthalten ist.

Es wäre verkehrt, wollte man annehmen, daß der Berliner Verband durch die Ausschaltung der Prinzipale irgendwelcher Animosität gegen das Unternehmertum Ausdruck geben will. Er unterhält im Gegenteil die freundschaftlichsten Beziehungen zu ihm. Die häufige Benutzung des Stellennachweises seitens der Prinzipale legt beredtes Zeugnis dafür ab. Allein eine gemeinschaftliche Arbeit innerhalb der Organisationen scheint ihm unmöglich, da er die Existenz eines wirtschaftlichen Gegensatzes zwischen Unternehmer und Angestellten anerkennt ohne ihn aber, wie ausdrücklich hervorgehoben wird, betonen zu wollen.

So hat also die Weiterentwicklung der einzelnen Vereine, die in den Bahnen vor sich gegangen ist, die schon 1906 beschritten waren, dieselben einander nicht näher bringen können, und heute besteht der alte Gegensatz in unveränderter Schärfe, ohne sich indessen in kleinlichen Reibereien zu äußern.

§ 7.

Die Organisationen der Handlungsgehilfinnen, verglichen mit denen der Arbeiterinnen.

Mit der Gründung der ersten Organisationen der Handlungsgehilfinnen in den 90er Jahren fällt zeitlich das Wiederaufleben und die Erstarkung des Verbandslebens derjenigen Frauen zusammen, die auch in der Industrie und in weniger großer Zahl im Handel beschäftigt sind, aber im Gegensatz zu den Handlungsgehilfinnen manuelle Arbeit leisten, das ist: der Arbeiterinnen. Daher liegt es nahe, beide Organisationen zu einander in Beziehung zu bringen, umsomehr, als wir es in beiden Fällen

mit Personenkategorien zu tun haben, die schon ihrer Zahl wegen eine bedeutendere Rolle im Betriebsleben spielen könnten, als ihnen infolge ihrer Eigenart zugewiesen wird, und die keiner gesicherten Zukunft entgegensehen, wie dies etwa bei den staatlichen und kommunalen Beamten der Fall ist. Infolgedessen sind ihnen manche Lebensbedingungen und daraus hervorgehende Forderungen gemeinsam, und damit sind Vergleichsmöglichkeiten gegeben. Wie aber die Angehörigen beider Stände sich selbst sorgfältig von einander scheiden, so ergibt auch der Versuch einer Beurteilung der beiderseitigen Organisationen wenig Aehnliches, umsomehr Verschiedenheiten. Die wichtigsten Vergleichspunkte liegen:

1) in der Entstehung der Organisationen,
2) in ihrer Zusammensetzung,
3) in ihren Bestrebungen und Entwicklungstendenzen und in dem Verhältnis der Mitglieder zu den Unternehmern.

I.

Charakteristisch für die Arbeiterinnen-Organisationen und erschwerend für den Vergleich ist die Tatsache, daß es sich bei ihnen in der Hauptsache um gemischte Verbände und in ganz vereinzelten Fällen um Nur-Frauen-Organisationen handelt. Gleichzeitig liegt darin auch schon eine Andeutung über die Art ihres Entstehens, das sie der Anregung und der Tätigkeit ihrer männlichen in den Gewerkschaften und Gewerkvereinen verbundenen Arbeitsgenossen verdanken. Schon früh sahen nämlich diese in der Mitarbeiterin nicht die Konkurrentin, sondern die Genossin, die gleichberechtigt in die Gewerkschaften und Fachorganisationen eintreten durfte. Dadurch wurden die Arbeiterinnen Glieder einer fertigen zielbewußten Körperschaft, was eigene Neugründungen erübrigte, zu denen sie allerdings auch wenig befähigt waren, die aber auch in Anbetracht der gegenseitigen Stellung von Arbeitern und Arbeiterinnen als zwecklos angesehen werden können. Aehnlich und doch ganz anders bei den Organisationen der Handlungsgehilfinnen. Auch hier sind die ersten Fundamente durch die Bemühungen Außenstehender gelegt. Aber im Gegensatz zu den Arbeiterinnen sind es nicht Standesinteressen, die die Weiterführung des Bauwerks veranlassen, sondern Wohltätigkeitsbestrebungen. Und während natürlicherweise auf der anderen Seite von Anbeginn an bewußte Tätigkeit für die Berufsangehörigen als einer für sich existierenden Klasse ausgeübt wird, gilt hier die Fürsorge dem Schutz der einzelnen Glieder eines Standes, der ebenfalls schutzbedürftig ist und aus sich selbst ebensowenig die Kraft des Aufschwungs zur Gemeinschaftsarbeit auf Grund der Verbindung besitzt wie die Arbeiterin. Und während weiterhin die Arbeiterinnen oft in bewußtem Widerspruch zu den Wünschen der Unternehmer Mitglieder der Gewerkschaften werden, sind es bei den weiblichen Angestellten in zahlreichen Fällen gerade die Prinzipale, welche die Bildung von Verbänden gutheißen und begünstigen. Daher müssen sich hier nun rein weibliche Organisationen herausbilden, die, anfänglich gestützt durch die Gründer und Förderer, allmählich, wenn auch nicht überall, zur Selbstverwaltung und eigenen Leitung fortschreiten.

II.

Größere Unterschiede noch ergeben sich bei einer Betrachtung der Zusammensetzung der verschiedenen Verbände. Zwar, wenn man die Mitglieder nach Herkunft und Bildungsstand ansieht, wäre man fast versucht, die Arbeiterinnen als eine Fortführung der kaufmännischen Angestellten

zu betrachten. Feste Grenzen finden sich nicht; vielmehr nähern sich die untersten Stufen der Angestellten stark dem Proletariat, und sind auch was die Art der Tätigkeit angeht, von den Arbeiterinnen kaum zu unterscheiden. Auf den mittleren und höheren Stufen dagegen nimmt der Abstand von den Arbeiterinnen und untereinander schnell zu, und während die Gesamtheit der ersteren eine homogene Masse bildet, ist die Verschiedenheit bei den letzteren fast in die Augen fallend. Diese Verschiedenheit wirkt wieder hemmend auf die Organisationsfähigkeit, wie die höhere Bildung sie begünstigt. Umgekehrt ist das Verhältnis bei den Arbeiterinnen, bei denen die Gleichheit der äußeren Lage und des Bildungsstandes die Menge der Organisation zuführt, das geringe Maß an Kenntnissen das Verständnis für die Ziele und Bestrebungen derselben erschwert. Doch ist der letztere Mangel nicht bedeutungsvoll; jedenfalls tritt seiner Wirksamkeit ein weiteres, den Verbandsbildungen förderliches Moment entgegen. Das sind die äußeren Umstände der Arbeit. Das Zusammensein zu vielen in den Arbeitsstätten, bei der täglichen Beschäftigung, erleichtert die Agitation ungemein. Zudem sind die männlichen Familienangehörigen der Arbeiterinnen, die Gatten, Väter oder Brüder Mitglieder der gleichen Organisation, politisch meist stark interessiert, und dieses Interesse überträgt sich auf die weiblichen Glieder und löst in ihnen eine Begeisterung aus, welche ein fehlerhaftes Verständnis in vollem Maße ersetzt. Wirksam ist hier auch, daß die meisten Führerinnen der Arbeiterinnen sehr oft auch politisch tätig sind, z. B. in Agitation für Wahlen.

Den Handlungsgehilfinnen sind die zuletzt genannten Vorteile versagt. Selten oder nie fast sind sie in solch großer Zahl in den Betrieben vereinigt, wie die Arbeiterinnen. Der Mittel zur Terraineroberung sind hier auch nur wenige. Denn statt für den Verband zu wirken, hält oft genug ein Teil den anderen vom Eintritt in denselben ab, und somit kann die Organisierung nur langsam festen Fuß fassen. Ein großer Aufwand von Kräften ist nötig, die einzelnen zu überzeugen und nicht allzu häufig ist ein Erfolg zu verzeichnen, der Mühe und Arbeit übertrifft. Auch der Rückhalt in der Familie fehlt, abgesehen von den Töchtern aus Arbeiterkreisen. Statt der Begeisterung für die Organisation findet die Handlungsgehilfin Mißtrauen gegen dieselbe, und deshalb kann hier hauptsächlich nur die Möglichkeit einer klaren Erkenntnis von den zu erlangenden Vorteilen für die Mitgliedergewinnung von Nutzen sein. Desgleichen bedarf es verschiedener innerer Einrichtungen der Verbände, die als Reizmittel dienen, wie der Unterhaltungsabende, Bildungsgelegenheiten, sonstiger Vergünstigungen mindestens ebenso sehr, wie bei den Arbeiterinnen des Vorhandenseins gewisser Versicherungs- und Unterstützungskassen.

Trotzdem also die äußeren Umstände für die Organisierung der Handlungsgehilfinnen ungünstiger sind, scheint ihre Organisationsfähigkeit größer als die der Arbeiterinnen, da von den letzteren etwa 15 Proz., von den ersteren 20 Proz. in Verbänden zusammengeschlossen sind. Ein kleiner Unterschied besteht noch im Alter der Mitglieder, insofern als höhere Altersstufen bei den Arbeiterinnenorganisationen in stärkerem Maße vertreten sind als bei denen der kaufmännischen Angestellten, was bekanntermaßen daher kommt, daß die verheiratete oder verwitwete Fabrikarbeiterin häufiger Mitglied eines Verbandes ist, als die Handlungsgehilfin in gleicher Lage.

III.

Zweck der Handlungsgehilfinnen-Verbände wie der Arbeiterinnenorganisation, ist Hebung des Standes. In der Unsicherheit des Berufes,

der geringen Wertschätzung der Arbeit und der entsprechenden Bezahlung ist die Gleichartigkeit der Lage zu finden. Verlangt wird also von beiden zum ersten eine Lohnaufbesserung, ein Hinaufschrauben der Gehälter wie der Löhne auf eine Höhe, die mehr als das nackte Leben garantiert. Von höchstem Interesse ist das für die Arbeiterinnen; die Handlungsgehilfinnen legen dazu hohen Wert darauf, soziale Besserstellung zu erreichen. Daher wollen sie nicht auf die rein mechanischen Arbeiten beschränkt bleiben, sondern Gelegenheit haben, ihre Leistungsfähigkeit neben der der männlichen Angestellten zu erproben, damit für sie dann auch in Zukunft der Satz Geltung finde: „Gleiche Entlohnung für gleiche Leistung". Für die Arbeiterinnen ist derselbe seit langem schon von seiten der männlichen Genossen als berechtigt anerkannt worden. 1870 gelangte eine Resolution Bebels in Glauchau zur Annahme, die es als eine Pflicht der Fachgenossen bezeichnete, dahin zu wirken, „daß die Löhne der Frauen und Männer gleichgestellt werden". [1]) Allerdings ist die Durchführung des Prinzips hier ziemlich einfach; denn von den schweren körperlichen Arbeiten sind naturgemäß die Frauen ausgeschlossen; selbstverständlich ist eine gleiche Entlohnung, wo Akkordarbeit vorliegt. Es bleibt also die leichtere Lohnarbeit, und was diese anbetrifft, so ist körperliche Leistung viel eher meßbar, als geistige Arbeit. Daß den Frauen die geringwertigen und gering entlohnten Arbeiten zugewiesen worden sind, ist, wie bekannt, teilweise dadurch bedingt, daß sowohl Handlungsgehilfinnen, wie Arbeiterinnen an sich die billigeren Kräfte sind mit Rücksicht auf die Frage ihres persönlichen Bedarfs und der daraus hervorgehenden Lohnforderung, mit Rücksicht aber auch darauf, daß beide Kategorien einen allzu häufigen Stellenwechsel fürchten und infolgedessen weit eher schlechteren Arbeitsbedingungen sich unterwerfen, als der Arbeiter und der kaufmännische Angestellte. So sind sie gleichermaßen im Betriebe wie im Konkurrenzkampf der schwächere Teil. Dieser Schwäche abzuhelfen ist das Ziel der beiderseitigen Verbände. Beide kämpfen also um bessere Lohn- und Arbeitsbedingungen, natürlich jede Organisation auf ihrem Gebiete für das, was dem Berufe eigentümlich ist; immer aber erstreben sie erhöhte Bezahlung und erhöhten Schutz.

Anders ist die Auffassung über die Art, wie die Aufbesserung zustande zu bringen ist. Bei den Handlungsgehilfinnen herrscht die Erkenntnis vor, daß zuerst eine Reform bei den Berufsangehörigen selbst einsetzen muß, ertönt der Ruf nach hinreichender Ausbildung, die die einzelnen von selbst auf ein höheres Niveau bringen und ihrer wirtschaftlichen Schwäche aus sich heraus abhelfen will. Bei den Arbeiterinnen ist auch wohl ein Verlangen nach besserem Unterricht zu finden; mehr aber wird erwartet von der Hilfe, welche von außen an sie herangetragen wird, sei es durch den Staat, die Unternehmer oder die Organisationen selbst. Hier haben wir also in der Hauptsache eine Hoffnung auf Unterstützung von seiten wirtschaftlich Stärkerer, die sich, was Staatshilfe anbetrifft, natürlich auch bei den kaufmännischen Organisationen findet.

Übrigens spricht diese Verschiedenheit der Auffassung für die Annahme, daß der Anschluß der Arbeiterinnenvereine an die der Arbeiter ein Notwendigkeit ist, während für die Handlungsgehilfinnen das Alleingehen nicht nur möglich, sondern auch ratsam ist. Denn wie sie den

[1]) Lilly Hauf: Die deutschen Arbeiterinnenorganisationen. Halle 1912.

Kampf selbständig aufnehmen, bedürfen sie der Bevormundung nicht, die aber unzweifelhaft eintreten würde, wie ja auch der Zentralverband der Handlungsgehilfinnen, bei dem die weiblichen Mitglieder trotz ihrer großen Zahl nur eine untergeordnete Rolle spielen, zeigt. Weil die allgemeinen Ziele die gleichen sind, darf man auch gleichartige Wege und gleichartige Mittel zur Erreichung derselben erwarten, und in der Tat weisen beide vorzügliche Stellennachweise, Unterstützungs- und Krankenkassen, sonstige Wohlfahrtseinrichtungen, Bildungsgelegenheiten usw. auf.

Die zu zahlenden Beiträge stellen sich für die Arbeiterinnen bedeutend höher als für die Handlungsgehilfinnen. Während diese 5, 6, 9 Mark Beitrag in den rein weiblichen Verbänden, 7,20 bis 24 Mark im Zentralverband jährlich entrichten, beläuft sich der niedrigste Beitrag, den die Arbeiterin zu zahlen hat, auf 0,20 Mk. wöchentlich, gleich 10,40 Mk. jährlich, steigend bei den verschiedenen Verbänden je nach der Lohnhöhe bis zu 0,75 Mk., ja bis zu 1 Mk. wöchentlich. Die Höhe der Beträge erklärt sich wohl aus der Zugehörigkeit zu den Gewerkschaften. Ein eigentümlicher Unterschied besteht darin, daß Arbeiterinnen meist lieber die Opfer bringen, in den Organisationen der Handlungsgehilfinnen aber hin und wieder über Lässigkeit getlagt wird. Worin der tiefere Grund dazu liegt, wage ich nicht zu entscheiden, wenn er nicht in dem stärkeren Einfluß zu suchen ist, den durchgängig die Gewerkschaften auf die einzelnen Mitglieder ausüben. Ob die Gesamtheit der verfügbaren Mittel besser ist bei der einen oder bei der anderen Organisation, läßt sich nicht berechnen. Auch die Leistungen sind nur individuell zu beurteilen. Ein Vergleich ist bei beiden Arten nicht durchführbar.

IV.

Welchen Standpunkt endlich nehmen beide gegenüber den Unternehmern ein? Bei den Handlungsgehilfinnenorganisationen mit Ausnahme des Zentralverbandes zeigt sich nur zuweilen der natürliche Gegensatz, der zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern als dem gebietenden und abhängigen, dem schwächeren und stärkeren Teil immer bestehen muß, wenn Interessen der einen Partei mit denen der anderen kollidieren. Aber das ist nicht stets der Fall, selbst wenn der Unternehmer nur die Rentabilität des Betriebes, der Angestellte nur sein Fortkommen im Auge hat. Im Grunde beruht der Nutzen des Prinzipals zum großen Teil auf dem Wohlsein der Angestellten, vorausgesetzt, daß bei letzteren das Arbeitsangebot nicht übermäßig hoch ist. Den Organisationen der Handlungsgehilfinnen ist diese Tatsache nicht fremd, und trotzdem sie die Tendenz haben, sich zur reinen Angestelltenorganisation auszuwachsen, zeigt sich in allen das Streben, eine betonte gegensätzliche Stellung zu den Prinzipalen zu vermeiden.[1]) Wie bekannt, gehen einzelne noch weiter und bekunden durch die Aufnahme von Prinzipalen als Ehrenmitglieder in ihre Organisation, daß sie eine beiderseitige begrenzte Interessengleichheit nicht nur als tatsächlich vorhanden erachten, sondern auch voraussetzen, daß auf der Grundlage eines gegenseitigen Wohlwollens die immerhin sich einstellenden Konflikte sich leichter ausgleichen lassen können. Das läßt sich da umso eher vertreten, wo durch beständige Berührung mit dem Unternehmertum sich persönliche Beziehungen anbahnen, und wo infolge höherer Bildung sich die persönlichen Beziehungen vertiefen lassen. Aber das ist wieder für den einzelnen Fall zu beurteilen; doch läßt sich auch wohl die Stellungnahme mancher Vereine darauf zurückführen.

[1]) Siehe Jahresberichte des Kaufmännischen Verbandes für weibl. Angestellte, Berlin.

Theoretisch wäre ein ähnlicher Standpunkt für Arbeiterinnenverbände auch nicht ausgeschlossen. Praktisch ist er nicht wohl denkbar, schon weil persönliche Beziehungen gänzlich fehlen. Als Gliedern der Gewerkschaften ist er ihnen unmöglich, da für sie mit der Aufgabe des betonten Gegensatzes eine Unterlage ihrer Bestrebungen wegfällt, deren sie bedürfen.

In der Stellung zu den Unternehmern liegt der charakteristische Unterschied zwischen Handlungsgehilfinnen- und Arbeiterinnenorganisationen. Die Verschiedenheit derselben ist einer der mancherlei Gründe, welche eine Annäherung beider ausschließen. Der Hauptgrund aber ist wohl der, daß wir es in beiden Organisationsarten mit Angehörigen zweier Klassen zu tun haben, von denen die einen die Zugehörigkeit gerade zu ihrer Klasse als heiliges Recht hüten, oder den Eintritt in dieselbe als wertvolles Gut erstreben, die anderen für solche Hochschätzung, die nicht mit materiellem Vorteil verbunden ist, wenig Verständnis besitzen, die also beide auf verschiedenem Boden stehen, wenn auch die einzelnen Mitglieder dem einen oder anderen Boden entstammen mögen.

Zur Entfremdung trägt ferner bei, daß die Arbeiterinnen gemischten, die Angestellten rein weiblichen Vereinen angehören. Doch würde der Fortfall dieses Grundes keine Änderung in dem gegenseitigen Verhältnis bedingen. Nicht ausgeschlossen dagegen ist ein Zusammenarbeiten auf neutralem Boden, ein Zusammengehen in Fragen, welche die Stellung der Frau in Berufssachen, die Zukunftssicherung usw. betreffen.

§ 8.

Rein weibliche oder gemischte Organisationen?

Der Vergleich der Arbeiterinnenorganisationen mit denen der weiblichen Handlungsgehilfen legt die Frage nahe: Wie kommt es, daß bei den ersteren die gemischten, bei den letzteren rein weibliche Organisationen vorherrschen? Und weiter: Was würde für die Handlungsgehilfinnen eine Verbindung bedeuten? Wer die erste Frage beantworten will, braucht sich nur zu erinnern der verschiedenen Stellung der männlichen Organisationen zu den erwerbstätigen Frauen: auf der einen Seite Konkurrenten-, auf der anderen Genossen im Daseinskampf; das eine befördert die Gemeinschaft, das andere schließt sie aus. Abgesehen davon aber bedingt das geistige Niveau der Arbeiterinnen für sie die Unmöglichkeit eines selbständigen Zusammenschlusses, während dieser für die Handlungsgehilfinnen nur eine Frage der Zeit und der Erziehung ist, die äußeren Verhältnisse aber ihre alleinige Vereinigung zur Notwendigkeit machen. Verwickelter gestaltet sich eine Erörterung über die Bedeutung gemischter Organisationen für die Handlungsgehilfinnen. Es sprechen manche Gründe für eine Verbindung, gleich schwerwiegende dagegen und eine genaue Entscheidung läßt sich möglicherweise nur von Fall zu Fall treffen. Einzelnes aber gilt auch im allgemeinen.

1) Welche Vorteile haben die Handlungsgehilfinnen von gemischten Organisationen zu erwarten? Von wesentlicher Bedeutung ist die Tatsache, daß der Anschluß an eine schon bestehende Vereinigung erfolgt, und die Erfahrung lehrt, daß dem männlichen Geschlecht großes Organisationstalent eigen ist. In den meisten Fällen sind daher die Verbände der kaufmännischen Angestellten in ihrem inneren Aufbau mustergültig, zumal unter ihnen keine Neugründungen, sondern bewährte Einrichtungen zu verstehen sind, denen im Laufe ihres langen Daseins die Gelegenheit, sich zu vervollkommnen, nicht gefehlt hat. Den Gehilfinnen wird also durch den Beitritt die Möglichkeit geboten, Glieder dieses gut funktionierenden Organismus zu werden, von den gesammelten Erfahrungen zu profitieren. Damit fällt die Gefahr eines Fehlschlages fort, der die weiblichen Angestellten, die eine organisatorische Fähigkeit in geringerem Maße besitzen, immer ausgesetzt sein werden.

Hauptbedingung für das Gedeihen eines Verbandes ist die glückliche Wahl der Oberleitung, und es ist ein Vorzug der männlichen Organisationen, unter der großen Zahl ihrer Mitglieder stets bedeutende Persönlichkeiten zu haben, die, an Kraft die anderen überragend, ganz natürlich die ersten Stellen einzunehmen, das ganze ihrem Willen unterzuordnen und dem rechten Ende zuzuführen wissen. Sie finden bei der Menge, die ihre Überlegenheit anerkennt, leicht die gewünschte Unterwerfung. Je sachgemäßer aber die Leitung ist, um so besser sind die Aussichten auf Erfolg. Als Mitgliedern kommen dann auch den weiblichen Angestellten diese Vorteile zugute. Sie bedürfen einer Schulung für das Vereinsleben und würden sie hier durch Beispiel und Belehrung finden und zugleich würde die große Begeisterung, die viele Kollegen den Organisationen entgegenbringen, ihre wohltätige Rückwirkung auf die weiblichen Glieder nicht verfehlen. Endlich würden die Gehilfinnen in der starken Organisation einen Rückhalt finden gegenüber einer ungünstigen Lohnpolitik der Unternehmer und gegenüber den Nachteilen schlechter Behandlung. Auch das Verhältnis zu den Mitarbeitern in dem Betriebe würde sich festigen und klarer werden. Selbstverständlich ist das nur möglich, wenn der Konkurrenzstandpunkt verschwindet, was für die Entstehung gemischter Organisationen Voraussetzung ist. Auch könnte bei diesem Miteinandergehen eine Einigung erzielt werden in Lohnfragen der Art, daß den weiblichen Gliedern die Verpflichtung auferlegt würde, zu schlecht besoldete Stellungen abzulehnen; aber das würde die Unterstützungskassen zu sehr belasten, ohne damit das Unterbieten aus der Welt zu schaffen. In Gemeinschaftsarbeit würde ferner den Forderungen an Regierung und Gemeinden größerer Nachdruck verliehen werden und die weiblichen Angestellten dabei auch den Nutzen der politischen Bedeutung der männlichen Organisationen genießen. Endlich wäre ihnen die Teilnahme an den Wohlfahrtseinrichtungen gesichert.

II.

Den angegebenen Vorteilen stehen gleich viele Nachteile gegenüber, und es dürfte nicht schwer werden, bei jedem Vorzug nachzuweisen, daß er eine kritische Beleuchtung wohl gebrauchen kann. Um gleich mit den Wohlfahrtseinrichtungen zu beginnen, so bringt hier die Frage der Beitragszahlung Schwierigkeiten, die sich allerdings bei gutem Willen heben lassen. Gleich hohe Beiträge bedeuten für weibliche Mitglieder, deren Gehälter in absehbarer Zeit kaum die Höhe der männlichen erreichen werden, ein schweres Opfer. Geringere Zahlungen setzen aber auch geringere Anteilnahme an den Segnungen der Fürsorge voraus. Das läßt sich bei Versicherungskassen durch Einteilung nach Lohnstufen und dementsprechende Beiträge einrichten, bei Unterrichtskursen usw. ist es unmöglich. Wo also voller Genuß des Gebotenen stattfindet, muß volles Äquivalent geleistet werden; aber die Forderung läßt sich auch umkehren und lautet dann: Wo volle Zahlungen stattfinden, muß auch volle Gegenleistung eintreten, und das bringt dann auf die Frage der Beitragszahlung überhaupt. Hat die gemischte Organisation für die weiblichen

Glieder gleiche Bedeutung, wie für die männlichen? Entschieden nicht für alle, also nicht für jene, die nach kurzer Zeit wieder aus dem Beruf ausscheiden, infolgedessen ihre Mitgliedschaft aufgeben und die damit verbundenen Rechte verlieren. Für die anderen kommt es darauf an, wie ihre Interessen vertreten werden. Ausgezeichnet natürlich da, wo Identität derselben vorhanden, beispielsweise in der Forderung der Sonntagsruhe, des 8-Uhr-Ladenschlusses, des Urlaubs, in Kündigungsfragen usw. Wenn es sich aber um Vertretung in Kaufmannsgerichten, um weibliche Mitglieder von Handelsinspektionen handelt, ist eine unparteiische Entscheidung theoretisch wohl denkbar, praktisch, da es sich um Menschen mit menschlichen Eigenschaften handelt, kaum möglich. Und gar erst die Gehaltsregelung? Wie hoch soll, wenn man gleiche Leistungen annimmt, der Mehrbedarf der männlichen Angestellten gewertet werden? Soll er überhaupt in Berechnung kommen, oder entspricht bei gleicher Leistung seine Berücksichtigung nicht den Forderungen der Gerechtigkeit? Je nach der Betrachtungsweise muß die Antwort verschieden ausfallen. Schließlich gipfelt die ganze Frage darin, ob bei Gehaltsangelegenheiten vom Stande der kaufmännischen Angestellten, einerlei, welchen Geschlechts, oder ob von den männlichen und weiblichen Handlungsgehilfen die Rede sein soll. Da in der Wirklichkeit das letztere der Fall ist, und da ferner die männlichen Gehilfen an Zahl und noch mehr an Gewohnheitsvorrechten den weiblichen überlegen sind, müssen diese ins Hintertreffen geraten. Bei ihrer Eigenart aber ist das Durchsetzen sowohl ihrer Forderungen als ihrer Persönlichkeit selbst innerhalb der Organisation mit Schwierigkeiten verbunden. Ihre Stellung können sie sich nicht als Ganzes, sondern nur als einzelne Personen schaffen, hinter denen niemals sich die Menge in geschlossener Folge findet, für die also infolgedessen ein Aufsteigen in die leitenden Stellen des Verbands so gut wie ausgeschlossen ist. (Siehe Zentralverband.)

Endlich geben die Handlungsgehilfinnen für den zweifelhaften Vorteil, Statistiken zu sein, ihre eigene Selbständigkeit vollkommen auf. Daß dabei das Interesse für die Organisation, das an und für sich bei weiblichen Angestellten erst geweckt werden muß, leicht wieder erlahmen kann, ist nicht weiter verwunderlich und berechtigt weder zum Tadel noch zu darüber laut werdenden Klagen, wie sie in den Arbeitervereinen zuweilen zu finden sind.

Wägt man die Vorteile gegen die Nachteile ab, so senkt sich bei der heutigen Lage der Dinge die Wagschale zugunsten der rein weiblichen Organisationen, selbst wenn sie es nicht zu musterhafter innerer Einrichtung, nicht zu hochwertiger unfehlbarer Leitung bringen sollten. Im Bedarfsfalle steht noch immer Hilfe von außen zur Verfügung, aber der Kaufmännische Verband weiblicher Angestellter, Berlin, hat den Beweis erbracht, daß ein Prosperieren auch ohne diese im Bereich der Möglichkeit liegt. Nachdrückliche, soziale Arbeit kann auch in loser Vereinigung geleistet werden, denn wo Interessengemeinschaft eintritt, führen die Wege ganz von selbst zusammen.

§ 9.

Welcher Art sind die bestehenden Beziehungen zwischen den Organisationen der männlichen und weiblichen Handlungsgehilfen?

Eigentlich erübrigt sich eine Untersuchung über das Für und Wider gemischter Organisationen, so lange die Verbände der männlichen Ange-

stellten die Frauenarbeit im Handel verurteilen und ausschalten wollen. Von dem Prinzip der Ausschaltung ist heute nicht mehr viel die Rede, da sich die Unmöglichkeit derselben zu klar erwiesen hat. Geht doch, wie oft und immer wiederholt wird, die Frauenarbeit nicht nur aus eigener und Familien-Notwendigkeit hervor, sondern auch aus den Bedürfnissen der Produktion, und gerade diese letzteren machen sie unentbehrlich. Darum wäre es richtig von den Handlungsgehilfen, die Frauenfrage im Handel nicht nur vom Standpunkt des geschädigten Konkurrenten, dem ein gewisses Maß von Berechtigung durchaus nicht abzuerkennen ist, sondern von allgemein volkswirtschaftlichen Gesichtspunkten zu betrachten:

Brauchen Handel und Industrie Frauenarbeit? Schafft diese Arbeit die Werte, die in ihr vergütet werden?

Die erste Frage würden selbst die deutsch-nationalen Handlungsgehilfen nicht mit „Nein“ beantworten können? und auch sie erkennen an, daß in den letzten Jahrzehnten die Entwicklung derartig fortgeschritten ist, daß nicht ausreichende männliche Kräfte vorhanden sind, um den Bedarf zu decken. Zu verlangen, daß diese Stellen unbesetzt bleiben, bis ein männlicher Nachwuchs herangezogen ist, das entspräche wohl dem Kampf, den die Arbeiter vor mehr als 100 Jahren gegen die Einführung von Maschinen geführt haben, ebenso unvernünftig wie aussichtslos. Nebenbei darf hier die Auffassung nicht unerwähnt bleiben, welche sagt, daß gewisse mechanische Arbeiten nur geringe Entlohnung zulassen, männliche gelernte Kräfte aber als zu teuer dafür nicht in Betracht kommen, ungelernten die erforderliche Geschicklichkeit mangelt. Da aber diese Arbeiten ohne Störung des Betriebes nicht unterlassen werden können, bleibt nichts anderes übrig, als auch hier weibliche Arbeit zuzugestehen.

Sehr schroff gestalten sich die Urteile der männlichen Handlungsgehilfen über den Wert der kaufmännischen Frauenarbeit, der teils gänzlich geleugnet, teils als so geringfügig dargestellt wird, daß er weit hinter dem Aufwand an Anstrengungen zurückbleibe. Folglich muß die Arbeit unproduktiv sein; sie wird sogar schädlich, da sie nach Ansicht der Gegner Kräfte solchen Gebieten entzieht, wo sie produktivere Arbeit leisten können.

Interessant ist es, die Stimmung der männlichen Organisationen den Handlungsgehilfinnen gegenüber zu verfolgen, wobei sich herausstellt, daß bei einzelnen, wie dem Verband Deutscher Handlungsgehilfen, Leipzig, dem Verband der 58iger, eine allmähliche Wandlung eintritt, zunächst in der Auffassung der Frauenarbeit an sich, dann der Mittel, durch welche ihr der ihr anhaftende lohndrückende Charakter zu nehmen sei, während andere, wie der Deutsch-Nationale Handlungsgehilfenverband, von dem Prinzip der Notwendigkeit ihrer Bekämpfung nicht abstehen. Daher nimmt bei allen Hauptverhandlungen das Thema „Frauenarbeit“ einen breiten Raum ein; im freundlichen und feindlichen Lager mehren sich die Schriften. An der gegensätzlichen Auffassung dieser Fragen scheiterten im Jahre 1908 die Einigungsverhandlungen zwischen den Deutsch-Nationalen und dem Verband Deutscher Handlungsgehilfen.

Die von den Gegnern ins Feld geführten Gründe wiederholten sich in ewiger Reihenfolge und finden sich in all ihren Schriften wieder. Die hauptsächlichsten nur will ich noch einmal hervorheben:

1) Vor allem wird betont, daß der Handel Männerberuf sei. Wenn nun unter Männerberuf ein Tätigkeitsgebiet verstanden wird, in welchem von jeher Männer die vorherrschende Rolle gespielt haben, so ist die

Auffassung richtig. Nimmt man aber an, daß die Definition außerdem einen Beruf bezeichnen will, zu dem kraft körperlicher und geistiger Fähigkeiten ausschließlich Männer prädestiniert sind, so wäre dafür noch der Beweis zu erbringen, und dieser wird hier erst ermöglicht durch einen Vergleich der beiderseitigen Leistungen. Zu einem solchen fehlen bis heute aber noch die Vorbedingungen, da Frauen in gehobenen Stellungen nur vereinzelt zu finden sind, die von ihnen bekleideten Posten aber hin und wieder von den Handlungsgehilfen als Übergangsstellen, den Lehrlingen entrissen, bezeichnet werden. Haben dann die Vorläufer der Verkäuferinnen, die im Geschäft tätigen weiblichen Familienangehörigen, auch einen Männerberuf ausgeübt?

2) Weiter heißt es: Für die Frau ist die Beschäftigung in Handel und Industrie nicht Beruf, sondern lediglich Erwerbsarbeit. Daraus folgt, daß ihre Leistung mangelhaft und für den Prinzipal wertlos wird, weil das tiefere Interesse fehlt. Dementsprechend müssen die Gehälter auf einer niedrigen Stufe bleiben und ihren schädigenden Einfluß auf die Löhne der männlichen Angestellten ausüben, deren Stellung durch das Angebot an weiblichen Kräften, das die Reservearmee ungelernter Arbeiter übermäßig vermehrt, stark erschüttert wird. Dadurch entsteht für den ganzen Stand die Gefahr sozialen und wirtschaftlichen Sinkens; die Allgemeinheit erleidet einen Verlust weiblicher Kräfte, in Stellungen, wo sie der Volkswirtschaft mehr nützen können. Was die Gehilfinnen endlich selbst angeht, so leidet infolge der angestrengten Tätigkeit ihre Gesundheit, und die schlechte Entlohnung und die unbegrenzte Freiheit bergen große sittliche Gefahren und führen oft zur Prostitution.

Was ist dazu zu sagen? Freilich bedeutet für die meisten Handlungsgehilfinnen die Kontorarbeit oder die Tätigkeit als Verkäuferin nicht einen Lebensberuf. Daraus geht aber nur hervor, daß die angegebenen schädlichen Folgen eintreten können, nicht unbedingt eintreten müssen. Es läßt sich doch wohl annehmen, daß auch eine bloße Erwerbstätigkeit Interesse hervorzurufen vermag, — man würde sonst manche untaugliche Arbeit auch männlicher Angestellter aufweisen können. — Dieses Interesse weckt die Liebe zur Arbeit, der die der Frau zugestandene Gewissenhaftigkeit in Erfüllung derselben ergänzend zu Hilfe kommt. Aus dieser Vereinigung muß aber eine für den Unternehmer befriedigende Leistung hervorwachsen. Daß unter der Einwirkung anderer Einflüsse der Lohn im allgemeinen niedrig bleibt, hat in diesem Falle mit der Leistung nichts zu tun. Er muß auch nicht unbedingt die Gehaltshöhe der männlichen Gehilfen bestimmen, da diese letzteren im Durchschnitt die Stellen mit vielseitigerer Tätigkeit einnehmen, und ihre eigenen Leistungen und ihr eigenes Angebot hier maßgebend sind. Die Gefahr des wirtschaftlichen und sozialen Sinkens des Standes ist auch nicht hauptsächlich in der Frauenarbeit begründet, sondern an erster Stelle in der Zweiteilung, die der Kapitalismus mit sich gebracht hat: jenseits der Grenzlinie verantwortungsvolle Posten mit hoher Entlohnung für wenige, diesseits derselben die weniger Anforderungen stellende, schlecht bezahlte Beschäftigung für die vielen. Bei diesen kann sich auch wohl der Lohndruck infolge Frauenangebots äußern. Aber man denke sich dieses einmal für kurze Zeit gänzlich entfernt. Wäre die Wirkung auf die Löhne der männlichen Angestellten derart, daß eine sichtbare Steigerung einträte? Immerhin ist das fraglich; denn wenn auch mit einem Wegfall des Überangebots dabei zu rechnen ist, so würden doch ungelernte männliche Kräfte herangeholt und anderen Berufen entzogen werden, während der Lohnfonds

für diese Arbeiten keine Erweiterung erführe. Die neuen Gehilfen würden also trotz ihres persönlichen Mehrbedarfs nur um ein Geringes höher besoldet werden, als die ausscheidenden Gehilfinnen; die Rückwirkung auf die Gehälter der anderen wäre minimal. Man kann nun mit zwei Möglichkeiten rechnen:

1) Es treten so viele männliche Gehilfen neu ein, daß durch diese der vorhandene Lohnfonds erschöpft wird: die Gehälter bleiben unverändert. An Zahl werden die neu Eintretenden geringer sein als die ausscheidenden weiblichen Angestellten, da ihr Existenzminimum höher beziffert wird als das der Frauen. Sie haben demnach erhöhte Arbeit zu leisten, ohne die Garantie höherer Entlohnung. Infolgedessen ist der Anreiz zur kaufmännischen Tätigkeit weniger groß, sodaß auch die zweite Möglichkeit angenommen werden kann, nämlich, daß

2) das Angebot an männlichen Kräften hinter der Nachfrage zurückbleibt. In diesem Falle erfolgt eine Steigerung der Gehälter. Die Mehrzahlung aber geschieht dann nur auf Grund von Mehrarbeit, nicht für das, was bisher geleistet worden ist. Denn da die zu leistende Arbeit dieselbe bleibt, die Zahl der Angestellten sich dagegen bedeutend verringert hat, muß auf die einzelnen eine viel größere Quote entfallen. Sind die Gehilfen aber nicht imstande, — und sie werden es nicht sein, da sie heute schon eine Verkürzung der Arbeitszeit für notwendig halten, — die erforderliche Mehrleistung aufzubringen, so muß die Produktivität der Betriebe darunter leiden, und wenn diese geringer wird, kommt für die Gehälter dementsprechend weniger zur Auszahlung. Ein Sinken derselben ist dann unausbleiblich.

Wenn sich nun der Umfang der Gehaltsminderung für diesen Fall feststellen ließe, wären damit die Beurteilungspunkte für die Größe des durch Frauenarbeit verursachten Lohndrucks gegeben.[1]) Daß der Lohndruck wirklich vorhanden, bestreitet niemand, am wenigsten die Handlungsgehilfinnen selbst, die von den eigentlichen schädigenden Folgen des starken Angebots in erster Linie getroffen werden, da sie zu mindestens 75 Prozent die leichteren Arbeiten verrichten, also jederzeit ersetzbar sind. Für die männlichen Angestellten liegt die Gefahr rein im Überangebot und zwar insofern, als dieses eine Gegenwirkung gegen eine Mehrforderung ihrerseits bedeutet, die Unternehmer dadurch stets in der Lage sind, unliebsame männliche, durch entsprechende weibliche Kräfte zu ersetzen. Bei Qualitätsleistung ist diese Gefahr ausgeschlossen; aber Qualitätsleistung, heißt es bei den Handlungsgehilfen, ist nicht leicht zu erzielen, da durch die Frauenarbeit eine Erschwerung der Lehrlingsausbildung eingetreten ist. Zu einer Zeit aber, da die kaufmännische Lehre so wie so an Bedeutung verliert, ist dieser Einwand nicht maßgebend.

Nun bleibt noch die Behauptung zu besprechen, daß die Allgemeinheit durch die kaufmännische Tätigkeit der Frauen einen Verlust an weiblichen Kräften in Stellungen erleide, wo sie der Volkswirtschaft mehr nutzen können. Auch diese Behauptung ist weniger gewichtig aufzufassen, als sie klingt, da außer dem Dienstbotenberufe, über dessen Notwendigkeit, Vorzüge und Nachteile die Berichte der Handlungsgehilfen so viel enthalten, daß eine Erörterung überflüssig ist, abgesehen davon, daß nicht

[1]) Zu beachten bleibt dabei immer, daß es sich fast ausschließlich um die untere Schicht der Angestellten handelt; für die mittlere und obere sind die Gehälter mehr individuell, und der Wegfall der Konkurrenz ist zum Teil auch in der durchschnittlich kurzen Berufsdauer der Frau begründet.

jede Handlungsgehilfin Dienstmädchen werden kann, nur noch verschiedene soziale Berufe in Betracht kommen. Diese aber erfordern oft ganz spezielle Befähigung und Neigung, eine längere Vorbereitung und gewöhnlich auch ein höheres Alter, als es die weiblichen Handlungsgehilfen bei ihrem Eintritt in den Beruf aufzuweisen haben.

II.

Grundverschieden sind die Ansichten der einzelnen Organisationen hinsichtlich der Mittel, sich der schadenbringenden Folgen weiblicher Konkurrenz zu erwehren.[1]) Welches sind nun diese Mittel? Der Deutsch-Nationale Handlungsgehilfenverband will positive Arbeit leisten gegen die Anstellung von Handlungsgehilfinnen durch Beeinflussung von Regierung und Prinzipalen; er erstrebt Verkürzung der Arbeitszeit, Einführung des obligatorischen Hauswirtschaftsunterrichtes, usw. und ist der heftigste Gegner der Fachschulen. Wenn er nun auch seinen weiblichen Mitangestellten das Leben recht schwer macht, wird er seine Ziele doch nicht eben leicht erreichen. Für den ersten Blick freilich hat sein Plan etwas Bestechendes: vermehrte Schutzgesetze, die allein die Frauen treffen, sollen den Prinzipalen ihre Anstellung verleiden; Mangel an Fachkenntnissen wird ihre wirtschaftliche Schwäche vergrößern. Die Folge wird ein verzweifelter Kampf sein um die wenigen offenen Stellen, ein weiteres Herabsinken des Lohnes unter das Existenzminimum und daraufhin allmähliches Verschwinden der Frau aus Handel und Industrie oder Beschränkung ihrer Tätigkeit auf solche Zweige, wo dieselbe als unumgänglich notwendig angesehen wird, z. B. auf den Verkauf gewisser Artikel.

Nun lehrt die Erfahrung aber, daß die Einführung von Schutzgesetzen sehr langer Vorbereitungszeit bedarf, und daß schließlich doch nur das allernotwendigste erreicht wird. Ob hier aber nicht von der Allgemeinheit weit weniger ein besonderer Schutz für Frauen als vielmehr Verkürzung der Arbeitszeit für alle Handlungsgehilfen verlangt wird?

Viel schwerwiegender ist die Gegenarbeit in Angelegenheiten der Fortbildung. Die Frau soll eine fachlich minderwertige Kraft bleiben, um im Kampfe zu unterliegen. Leider wird dabei nicht bedacht, daß sie dann trotzdem nicht ausscheidet, sondern auch als minderwertige Kraft die Konkurrentin bleibt und gerade diejenige, die auf den ganzen Stand unheilvolle Wirkung ausübt, indem sie auch die tüchtigeren Elemente, denen ein Weiterkommen auf diese Weise fast unmöglich gemacht wird, auf ihrem Niveau erhält und sie zwingt, ihre Kräfte um jeden Preis anzubieten. Was erreicht wird, ist also nur Erschwerung für die weiblichen Angestellten, in besser bezahlte Stellungen einzurücken, nicht aber eine Einstellung des Angebots.

Der Weg, den der Verband der deutschen Kaufleute zu Leipzig einschlagen will, und der ausgeht von der Erkenntnis der Unmöglichkeit einer Beseitigung der Frauenarbeit und dem Wunsche, sich mit derselben auf die beste Weise abzufinden, ist ganz entgegengesetzter Art. Dieser Verband ist für den Fachunterricht bei weiblichen Gehilfen und hofft durch denselben eine Stärkung des Selbstbewußtseins zu ermöglichen, größeren Berufsernst, bessere Leistungen und, daraus hervorgehend, höhere Lohnforderungen zu veranlassen. Auf Grund dieser Mehrforderung soll dann

[1] In Frage kommen dabei nur die der größten kaufmännischen Verbände. Der Zentralverband, als zu den Gewerkschaften gehörig, muß weibliche Mitglieder aufnehmen; der Verein der Deutschen Kaufleute geht nach gleichen Grundsätzen vor.

die Neigung, die Gehälter nach unten zu drücken, nachlassen. Zwar erleidet durch die Bildungsmöglichkeit das große Angebot an Kräften keinen Abbruch; aber die Aufnahme besserer Kräfte wird dann für das Unternehmen einträglicher sein als eine Mehreinstellung ungelernter Gehilfinnen. Demzufolge wird die Nachfrage nach letzteren gänzlich aufhören und das Angebot muß in sich selbst ersterben.

Möglich ist diese Wirkung, ob sie eintritt, das ist von den Bedürfnissen der Betriebe abhängig, zum größten Teil aber von den Handlungsgehilfinnen selbst, die hier zeigen müssen, daß sie es verstehen, aus unberechtigten zu berechtigten Konkurrentinnen zu werden. Diese Wandlung herbeizuführen, ist das rastlose Streben ihrer eigenen Organisationen, denen hier die Anerkennung von seiten ihrer Kollegen nicht versagt bleibt.

B.

Die Hauptinteressengebiete der Organisationen.

§ 10.

Über die Ausbildungsmöglichkeiten der Handlungsgehilfinnen.

Bei aller positiven Arbeit zur Besserstellung ihrer Berufsgenossen tritt bei den Organisationen stets die Bildungsfrage in den Vordergrund. Naturgemäß; denn wenn überall neben den besonderen Eigenschaften der Persönlichkeit der Grad der Bildung entscheidend ist für die Höhe der Leistung, und ihre Qualität jederzeit einen wichtigen Faktor in der Lohnbemessung bildet, so gilt dies nicht zum wenigsten von der kaufmännischen Arbeit. Will die Handlungsgehilfin also als berechtigte Konkurrentin neben den männlichen Gehilfen auf den Arbeitsmarkt treten, so hat sie der Forderung nach gleichwertiger Leistung Rechnung zu tragen. Es fragt sich nur, ob dies dem Durchschnitt der Arbeitskräfte möglich ist, und wenn nicht, wie diese Möglichkeit herbeigeführt werden kann. Wo sie bisher geschaffen worden, da fällt der Löwenanteil des Verdienstes daran den Organisationen zu, die entweder auf dem Wege der Selbsthilfe oder, wo diese versagte, Bildungsgelegenheiten durch Unterstützung der Kommunen oder des Staates zu erlangen wußten. Und wenn manche ihrer Forderungen noch der Erfüllung harren, so ist das Erreichte doch nicht zu unterschätzen. Drei Wege kommen zur Heranbildung tüchtiger kaufmännischer Angestellten in Betracht:

1) die praktische Lehre,
2) die vorbereitende Handelsschule,
3) die kaufmännische Fortbildungsschule.

Ursprünglich sind alle drei Arten für den männlichen Lehrling hervorgerufen worden. Wie steht es mit ihrer Anwendung auf die Gehilfin?

I.

Die praktische Lehre.

In ihrer Ausdehnung und ihrem eigentlichen Begriff ist sie ein Erbteil der alten Zeit, da in jedem Lehrling noch der künftige Kaufherr oder wenigstens der leitende Buchhalter steckte, der nicht nur die einzelnen Tätigkeiten auszuüben lernte, sondern in ihre ursächlichen Zusammenhänge, in den eigenen Geist des kaufmännischen Betriebes eingeführt wurde. So ist sie der Form nach von der einen Generation auf die andere übertragen, dem Inhalte nach aber ganz anders geworden. Freilich verpflichtet auch heute noch der § 76 Abs. 2 des HGB. den Lehrherrn, „dafür zu sorgen, daß der Lehrling in den bei dem Betriebe des Geschäftes vorkommenden kaufmännischen Arbeiten unterwiesen wird". Aber einmal ist die innere Ausgestaltung der Betriebe derart kompliziert, daß die Möglichkeit einer umfassenden Einführung fehlt. Zum anderen schaltet die Ausbildung zu unendlich vielen Teilarbeiten, die Aussichtslosigkeit einer Verselbständigung, die nur noch für Auserwählte existiert, die Notwendigkeit aus und drittens fehlt es in vielen Fällen an dem guten Willen der Vorgesetzten und an der geeigneten Leitung. So kommt es, daß § 76 HGB. sehr häufig für die Praxis gänzlich bedeutungslos ist, abgesehen von kleinen Betrieben, wo von den angegebenen Nachteilen immer nur der eine oder andere oder auch gar keiner wirksam wird, wo aber dem in vielen Fällen eine Unfähigkeit des Prinzipals, Lehrlinge auszubilden, gegenübersteht. Aber selbst bei begrenztem Umfange hat die Lehre Daseinsberechtigung, insofern als die kaufmännische Arbeit auch in ihren einzelnen Abstufungen meistens mehr als bloße Geschicklichkeit erfordert.

Die weibliche Arbeit kennt die kaufmännische Lehre nur in ihrer modernen Form, als Einführung in die von vornherein festgesetzte Teilarbeit. Die ihr eigentümlichen Mängel machen sich hier in starkem Maße bemerkbar. Denn erstens findet die Anwendung weiblicher Kraft, namentlich was Kontoristinnen betrifft, vorwiegend statt in Großbetrieben. Das bedeutet geringe Möglichkeit vollständiger Einführung. Zweitens ist heute noch den weiblichen Angestellten der Stempel des Verharrens in den unteren Regionen stärker aufgedrückt als den männlichen Gehilfen: das schaltet für den Lehrherrn die Notwendigkeit allseitiger Ausbildung aus. Und was drittens den guten Willen betrifft, so läßt sich ein allgemeines Urteil da nicht bilden. Die befragten Gehilfinnen äußern sich teils günstig, teils ungünstig;[1]) es finden sich Klagen über die Eintönigkeit der Beschäftigung, nach Kisker in Leipzig ein Grund zum häufigen Stellenwechsel.[2])

Oft läßt sich, statt von der Lehrzeit, von einer Anfangsstellung sprechen; denn die Gehilfin erhält fast immer eine Bezahlung, die merkwürdigerweise höher ist als die des Lehrlings, während nach der Lehrzeit das umgekehrte Verhältnis eintritt. Demnach müßte die weibliche Leistung während der Lehrzeit besser als die männliche, die Frucht der Lehre, die gewonnene Tüchtigkeit, aber geringer sein. Eine Erklärung findet letztere Tatsache auch darin, daß die Dauer der Lehrzeit kürzer ist und in den meisten Fällen ein Jahr nicht übersteigt.

[1]) Silbermann, Praktische Lehre und theoretische Fachbildung.
[2]) Kisker, Frauenarbeit in den Kontoren einer Großstadt. Tübingen 1911.

Jedenfalls wird ihr Wert sehr verschieden bemessen. Für Verkäuferinnen ist er bedeutend höher als für Kontoristinnen, und bei ihnen kommen häufig sehr gute Lehrstellen vor. Zu bemängeln ist hier ganz besonders die verhältnismäßige Kürze der Lehrzeit. Aus den Angaben des kaufmännischen Verbandes für weibliche Angestellte ergab sich, daß von 3011 Kontoristinnen 597 = 19,8 Proz., von 619 Verkäuferinnen 583 = 94,2 Proz. eine Lehre durchgemacht hatten. Aehnliche Resultate weisen die verbündeten Vereine für weibliche Angestellte, deren Umfrage allerdings schon eine Reihe von Jahren zurückliegt, auf, während die Erhebungen des Deutsch-Nationalen Handlungsgehilfenverbandes zeigten, daß 93,85 Proz. der Handlungsgehilfen eine längere Lehrzeit durchmachten. Wünschenswert ist eine solche auch für die weiblichen Angestellten, besonders für die Verkäuferinnen, wenn ihr Inhalt dem Namen entspricht, wenn ihre Dauer nicht allzu kurz ist; denn eine gute Lehre erhöht die Leistungsfähigkeit, und das Erfordernis einer längeren Lehrzeit verhindert zu starken Nachwuchs. Voraussetzung für den rechten Erfolg aber ist der vorausgehende oder gleichzeitige Erwerb theoretischer Kenntnisse, wobei für Kontoristinnen die größere Betonung auf den vorhergehenden Unterricht zu legen ist. Ihn gewährt:

II.

Die Handelsschule.

Handelsschulen für das weibliche Geschlecht bestehen schon seit den 60iger Jahren, anfangs und auch heute noch oft in Verbindung mit Gewerbeschulen. Sie kommen aber auch rein vor oder bieten in der Vereinigung die Möglichkeit, den einen oder anderen Teil für sich zu besuchen. In fast allen größeren Städten finden sich solche Institutionen; ihre Träger sind gewöhnlich Gemeinden, Vereine, oder auch Private. Es gibt drei Staatsanstalten, in Posen, Potsdam und Rheydt; andere Schulen, hauptsächlich kommunale, werden vom Staate subventioniert. Viele verdanken ihr Entstehen der Tätigkeit der Kaufmännischen Vereine. Die Regierung steht ihnen günstig gegenüber; der erste Verwaltungsbericht des Landesgewerbeamts vom Jahre 1905 bezeichnet die Einrichtung von Handelsfachklassen als von größter Bedeutung für die Ausbildung von Handlungsgehilfinnen. Voraussetzung für die Aufnahme ist der erfolgreiche Besuch der Volksschule, bei höheren Handelsschulen der einer höheren Schule und meist die Vollendung des 17. Lebensjahres.

Der Name läßt erkennen, daß es sich um reine Fachschulen handelt. Das Lehrpensum umfaßt nur kaufmännisches Wissen: Deutsch, Schreiben, Handelskorrespondenz, kaufm. Rechnen, einfache und doppelte Buchführung, Handels- und Wechsellehre, Handelsgeographie und Warenkunde, Stenographie und Maschinenschreiben, und vermittelt dies in 30 bis 32 Wochenstunden so gut, wie es bei der geringen Dauer der Kurse — meist nur 1 Jahr — möglich ist. Der Nutzen, selbst bei diesem kurzen Zeitraum, ist unverkennbar groß. Die Schule bietet eine Einführung in das berufliche Wissen, die beste Vorbereitung für die berufliche Tätigkeit, für die das Verständnis vertieft oder erst beschaffen wird. Folgt in der darauf einsetzenden Lehrzeit oder Anfangsstellung die innere Verarbeitung und praktische Anwendung des Gelernten, so ist der feste Grund zu erfolgreicher Arbeit gelegt. Die Nebenwirkung, die darin besteht, daß sich auf ganz natürliche Weise eine Scheidung in befähigte und unbefähigte Schülerinnen bildet, ist in ihrer Bedeutung für die

Handlungsgehilfinnen dem direkten Vorteil nicht nachzustellen. Von Wichtigkeit ist das Lehrpersonal. Daß bei den staatlichen und ähnlichen Schulen stets großes Gewicht auf die Gewinnung geeigneter Persönlichkeiten für das Lehramt gelegt wird, ist klar, wird doch hier auch die Handelsschule stets nach ihrem doppelten Zweck, dem der Erziehung und des Unterrichtes betrachtet. Leider sind die Schulen nicht für alle zugänglich; für manche bildet der hohe Kostenpunkt, der im augenblicklichen Zeitverlust und in der Zahlung eines Schulgeldes liegt, ein Hindernis.

Eine besondere Art von Schulen, die Privathandelsschulen und unter ihnen namentlich die Pressen, werden von den Verbänden mit allen Mitteln bekämpft, da diese Anstalten oft weder Erziehung noch Unterricht zum Ziel nehmen, sondern lediglich reine Erwerbszwecke verfolgen, ihnen aber auf Grund ihrer verlockenden Anzeigen und Versprechungen, beispielsweise der vollständigen praktischen Ausbildung innerhalb 6 Wochen, die große Masse zuströmt. Diese Handelsschulen schicken dann nach kurzem Unterricht die vielen fertigen Buchhalterinnen auf den Arbeitsmarkt, die Preisdrückerinnen, die nach dem Urteil der Organisationen das Proletariat unter den Handlungsgehilfinnen bilden. Da zu jedem Zeitpunkt Eintrittsmöglichkeiten gegeben sind, liegt ein einheitlicher Unterricht außer allem Bereich. Zwar sind durch den Erlaß des Ministers für Handel und Gewerbe vom 15. Februar 1908 dem allzu raschen Emporschießen von Privathandelsschulen Grenzen gesetzt worden. Auch unterstehen sie der Aufsicht des Regierungspräsidenten. Das ändert indessen nichts an der Tatsache, daß es noch immer eine große Anzahl derselben gibt, bei denen statt wahren Nutzens nur Scheinerfolge erzielt werden, eben weil ihnen die genügende Unterrichtszeit, die rechte Unterrichtsart und die guten Lehrkräfte mangeln. Begründet ist die ihnen eigentümliche Organisation durch die Art ihrer Entstehung. Ursprünglich bezweckten sie nämlich nicht theoretische Vorbildung für den Beruf, sondern Weiterbildung schon beruflich tätiger älterer Personen.[1])

III.

Die Fortbildungsschule.

Sie ist die einzige reguläre Bildungsmöglichkeit und das Hauptbildungsmittel der großen Masse, ihre Einführung das Ziel des Strebens aller Verbände und ihre innere Einrichtung der Gegenstand heißer Kämpfe. Ihre Bedeutung und ihre großen Vorteile für die weiblichen kaufmännischen Angestellten werden heute allgemein anerkannt und zwar ebenso sehr von Behörden und Prinzipalen, wie von den Handlungsgehilfinnen selbst.[2])

Unbedingt erforderlich ist sie für jene, die ohne Vorbildung in den kaufmännischen Beruf eintreten, selbst dann, wenn sie die Berufstätigkeit nur als Durchgangsstadium auffassen. Denn auch dann ist eine Institution, die dem innern Wesen der Arbeit näher bringt, das Verständnis für dieselbe vermittelt, notwendig. Zudem ist es ja nicht ausgeschlossen, daß für manche auch während der Ehe oder nach derselben ein Zwang eintritt, den alten Beruf wieder auszuüben. In diesem Falle sind die Aussichten für ungebildete Bewerberinnen durchaus schlecht, da neben ihnen die

[1]) Vgl. auch über das private Handelsschulwesen in Deutschland. Schrift 5 des K. V. f. w. A.

[2]) Ausführliches über Lehre und Fortbildungsschule, Käthe Mende, Münchener jugendliche Ladnerinnen 1913.

jüngeren und deshalb billigeren Kräfte zur Auswahl stehen. Die Fortbildungsschule als solche ist aber auch wichtig aus einem anderen Grunde. Wie die vorbereitende Handelsschule, so übt auch sie die Funktionen der ordnungsmäßigen Konkurrenz aus, dadurch, daß auch sie eine Scheidung herbeiführt der guten von den schlechten Schülern. Und so bedeutet die Gelegenheit gleicher Ausbildung ein Konkurrieren mit möglichst gleichen Kräften, eine Differenzierung aller Handlungsgehilfen, nicht nach Geschlechtern, sondern nach Leistungen, allerdings immer in einem nach oben meist begrenzten Gebiet.

Es ist ganz selbstverständlich, daß gerade die weiblichen Verbände für die Errichtung obligatorischer Fortbildungsschulen wirken. Ihr Verlangen geht nach der Einführung reichsgesetzlichen Schulzwanges, und ihrer regen Arbeit ist es zu verdanken, daß Zwangsfortbildungsschulen auch für Mädchen ins Leben gerufen werden können; denn sie an erster Stelle haben mit dazu beigetragen, daß der § 120 der Reichsgewerbeordnung seit 1900 auch die weiblichen kaufmännischen Gehilfen und Lehrlinge unter 18 Jahren einbezieht. Erreicht ist damit nur die Möglichkeit der Einführung des Zwanges; das Faktum ist immerhin Schwierigkeiten unterworfen. Denn die Einrichtung von Fortbildungsschulen wird in das Belieben der Gemeinden gestellt, in denen sich oft starke Gegenkräfte zeigen, wie besonders die Scheu vor den Kosten der Neueinrichtung, die Abneigung der Prinzipale, neben dem männlichen auch den weiblichen Lehrling während der Arbeitszeit entbehren zu müssen, da der Unterricht nicht in die späten Abendstunden verlegt werden soll, so will es die Sorge um das Wohl und den Nutzen der Schüler. Auch die Konkurrenzfurcht der männlichen Angestellten tritt der Entwicklung der kaufmännischen Fortbildungsschule noch immer hindernd in den Weg. Trotzdem sind in einer ganzen Reihe von Städten, teils auf Anregung von Verbänden hin, derartige Schulen entstanden.[1]) Aber mit der Entstehung erhob sich auch der große Zwiespalt, ob nur Berufs- oder auch hauswirtschaftliche Bildung zu gewähren sei. Ihrer Natur nach bezweckt die Fortbildungsschule ja ein doppeltes: Erziehung zum allseitig brauchbaren Menschen und zum berufstüchtigen Menschen. Diese Ziele haben alle Fortbildungsschulen gemeinsam, was für einen besonderen Stempel sie auch immer tragen mögen, und es wäre wünschenswert, beides zu erreichen. Davon ist die Wirklichkeit aber noch fern, und die Gefahr liegt nahe, daß infolge des Überflusses an guten Absichten nur wenig erreicht wird. In den Kreisen der Angestellten selbst, der Verbände, vieler Frauenvereine wird die Forderung reiner Berufsbildung, wie sie ja auch den männlichen Gehilfen zuteil wird, aufgestellt; außerhalb derselben findet sich ein Streben nach hauptsächlicher Vermittlung hauswirtschaftlicher Kenntnisse. Wo liegt nur der rechte Weg, wenn, um mit Reichel zu reden, Sicherung der wirtschaftlichen Existenz ein Grund ist, der die Fortbildung nach der Schule nötig macht?[2]) Einführung des hauswirtschaftlichen Unterrichtes bedingt nach dem Urteil der Verbände eine Verschlechterung der Fachbildung ohne hauswirtschaftlichen Nutzen, da in der kurzen verfügbaren Zeit keine praktische Übung möglich ist. Auch sei es ungerecht, heißt es, die Handlungsgehilfinnen allein zu diesem Unterricht heranzuziehen, solange nicht auch Haustöchter und Dienstmädchen, die denselben notwendiger gebrauchen, die gleiche Verpflichtung haben, und endlich sei die Einrichtung mit

[1]) Schrift 3 des K. V. f. w. A.

[2]) Ernst Reichel, Die Mädchenfortbildungsschule Leipzig 1912. S. 7.

erheblichen Kosten verbunden und werde von Neugründungen kaufmännischer Schulen abhalten.[1]) Die Richtigkeit dieser Behauptungen kann nicht bestritten werden, namentlich dann nicht, wenn man Berufstüchtigkeit als das nächste für eine Handlungsgehilfin zu erreichende Ziel betrachtet. Es muß unbedingt der Ausfall der Fachstunden, und in den meisten Fortbildungsschulen wird der Haushaltungsunterricht nicht angegliedert, sondern abgezweigt werden, einen entschiedenen beruflichen Nachteil mit sich bringen, also in Zukunft eine Qualitätsleistung erschweren, wenn nicht ausschließen, und gerade diese wird doch erstrebt. Andererseits ist aber für die Handlungsgehilfin die Erlangung hauswirtschaftlicher Kenntnisse nicht allzu gering zu bewerten. Da bezüglich ihrer Herkunft eine starke Schiebung nach unten stattgefunden hat, das Aufgehen im Haushalt aber etwas spezifisch Mittelständlerisches ist, kann man voraussetzen, daß einer großen Zahl dieses Gebiet fremd ist. Für die Mehrheit bedeutet ferner die Ehe die Aufgabe des Berufes, und nun fragt es sich, welche Art der Vorbereitung als die wichtigere zu betrachten ist. Für den Stand der Handlungsgehilfinnen als solchen ist das Gewicht auf die Berufsbildung zu legen; nur sie vermag ihm zu nutzen. Der Handlungsgehilfin als zukünftiger Hausfrau ist die andere Art der Vorbildung ebenso notwendig. Doch läßt sich hier wieder einwenden, daß, wer Interesse für Hauswirtschaft hat, sich die nötigen Kenntnisse auch außerhalb der Pflichtfortbildungsschule aneignen kann, und wem das Verständnis dafür mangelt, der lernt in den wenigen gegebenen Stunden auch nichts.

Die letzten Verfügungen der Regierung sind der Berufsschule nicht günstig. So enthält die Novelle vom 27. November 1911 die Bestimmung, daß auch gewerbliche Arbeiterinnen zur Pflichtfortbildungsschule herangezogen werden können. An sich ist diese Tatsache äußerst erfreulich; für die kaufmännischen Fortbildungsschulen in kleinen Städten birgt sie den Keim des Siechtums in sich. Der hauswirtschaftliche Unterricht aber triumphiert auf der ganzen Linie; denn am 6. November 1913 erschien ein Erlaß des Ministers für Handel und Gewerbe, der als Wichtigstes die Bestimmung enthält, daß der Haushaltungsunterricht in die kaufmännischen und gewerblichen Pflichtfortbildungsschulen aufzunehmen ist als verbindliches Fach. Nun gilt es zu retten an Ausbildungsmöglichkeit, was noch zu retten ist, und das ist wenig, wenn wöchentlich nur 3 bis 4 Stunden zur Verfügung stehen. Es ist viel, wenn die Schule ein gutes Lehrpersonal hat.

§ 11.

Die Stellenvermittlung.

Wie die Organisationen durch Herbeiführung von Unterrichtsgelegenheiten beitragen zur Erhöhung der Leistungsfähigkeit und somit der Gehaltsforderung der Angestellten, so sind sie auch in der Lage, Einfluß auf die Stellenbesetzung und die Gehälter auszuüben durch die Stellenvermittlung. Auch im Handelsgewerbe geschieht die Besetzung der Stellen, wie überall, gewöhnlich auf dreifache Weise: Durch Empfehlung, Annonce, private Stellenvermittlung. Die erste Art hat nur für eine beschränkte Zahl weitere Bedeutung, etwa für hervorragende Kräfte, oder für Ange-

[1]) Eva von Roy, Der hauswirtschaftliche Unterricht und die Pflichtfortbildungsschule für Mädchen. Die deutsche Fortbildungsschule September 1913. S. 913 ff.

stellte, die zu ihren Prinzipalen in näherer Beziehung stehen. Für das Gros der Gehilfinnen dienen die beiden letzten, und diese sucht der Stellennachweis des Verbandes zu ersetzen. Nach verschiedenen Richtungen hin ist derselbe von Wichtigkeit. Er erstrebt eine Beeinflussung des Arbeitsmarktes durch Verteilung des Angebotes. Das ist eine ziemlich schwierige Aufgabe bei der Bodenständigkeit der weiblichen Angestellten. Während die männlichen Gehilfen an und für sich und auch aus persönlicher Strebsamkeit, da sie immer in ihrer Tätigkeit den Lebensberuf sehen, leichter beweglich sind, wurzelt die Gehilfin in der Familie, in der sie ihren Halt findet, und sie verzichtet auf eine Besserstellung, wenn damit ein Wechsel des Aufenthaltsortes verbunden ist. Will der Stellennachweis hier wirksam sein, muß die Organisation versuchen, ihre Mitglieder nach der Richtung hin zu beeinflussen. Ein solcher Einfluß ist günstig, wo Kenntnisse, Anlagen und Berufsauffassung die Garantie bieten, daß die Gehilfin an jedem Ort sich selbst und ihren Platz in der rechten Art zu behaupten weiß; bei jungen, unerfahrenen, nicht charakterfesten Mädchen könnte die Lösung vom Heim schädlich wirken.

Von größerer, tatsächlicher Bedeutung ist die Kenntnis des Arbeitsmarktes und der Arbeitsbedingungen, die sich der Verband dadurch verschafft, daß er seine Informationen nicht nur auf die Stellungsuchenden, sondern auch auf die Prinzipale erstreckt. So schickt z. B. der K. V. f. w. A. seine Fragebogen an alle Firmen, die den Nachweis benutzen. Bei nicht genügender Beantwortung der Anfragen wird die Vermittlung verweigert. Durch solche Auskünfte sammelt sich reichhaltiges Material an, das einen guten Überblick verschafft und die Möglichkeit bietet, schlechte Stellen nicht durch Mitglieder zu besetzen. Natürlich muß der Nachweis auch stets einige Klarheit über die Qualitäten der Bewerberinnen haben, um beiden Parteien gerecht werden zu können.

Für die Stellenvermittlung ist zur Erzielung guter Erfolge Zentralisation geboten. Sie setzt keine Ausschaltung, wohl aber eine Beschränkung der lokalen Vermittlung voraus und eine beständige lebhafte Verbindung derselben mit der Zentrale. Der K. V. f. w. A. besitzt neun Verwaltungsstellen, die den Nachweis nur für ihren Ort und die allernächste Umgebung führen, während alle aus anderen Orten eingehenden Meldungen in Berlin erledigt werden. Bei den Verbündeten kaufmännischen Vereinen wurde 1910 die Bildung von Bezirken beschlossen, deren größter Verein Zentralstelle ist, die laut Aussage in enger Verbindung mit den Vereinen steht. Die Hauptzentrale dient mehr zur Bekanntgabe der Vakanzen und Bewerberinnen an die Bezirkszentrale, als der direkten Vermittlung. Auskunftsstellen für Auslandsvermittlung sind Köln und Hamburg.

Als Ersatz der privaten Vermittlungstätigkeit ist die durch die Organisationen nur zu begrüßen, hauptsächlich deshalb, weil sie die Ausbeutung der Stellungsuchenden verhindert.

Alle Verbände widmen der Stellenvermittlung einen großen Teil ihrer Arbeit; die Resultate, die ja immer dem Einfluß der Konjunktur unterworfen sind, kann man günstig nennen. Für Mitglieder ist die Vermittlung kostenfrei. 1912 zeigte die Stellenvermittlung folgende Zahlen:

Kaufmännischer Verband für weibliche Angestellte:

Bewerberinnen:	Angebot:	Vermittlungen:
17 773	17 705	7550

Verbündete Kaufm. Vereine:		
8 700	8 076	**4400**
Kath. Kaufm. Verband:		
1 258	938	**478**

Die gemischten Verbände führen keine gesonderten Listen für die Vermittlung für weibliche Angestellte. Der Zentralverband befürwortet außerdem die Errichtung öffentlich rechtlicher Stellennachweise, die weiblichen Verbände dagegen wollen die Vermittlung selbst in der Hand behalten. Von Verkäuferinnen werden die Stellennachweise der Verbände weniger aufgesucht als von Kontoristinnen.

Die Erfolge der Stellenvermittlung sind begrenzt. Teilweise sind sie abhängig von dem Umfang des Verbandes, teilweise von der Leistungsfähigkeit der unterzubringenden Gehilfinnen. Je tüchtiger diese, desto besser der Ruf des Nachweises und seine Anziehungskraft auf die Prinzipale; je größer die Mitgliederzahl und demzufolge die Inanspruchnahme der Vermittlung, desto sicherer die Schwächung der übrigen Vermittlungsarten und somit der äußeren Konkurrenz. Dadurch wird die Wirkung auf die Gehaltsbildung verstärkt. Allerdings sind die Fälle direkter Beeinflussung selten; nur indirekt macht sich ein Druck geltend durch Zurückhaltung des Angebots von solchen Stellen, die als schlecht erkannt werden. Eine notwendige und auch sichere Ergänzung bietet die Arbeitslosenunterstützung, welche die Bewerberinnen vor der vollständigen Abhängigkeit von der Nachfrage bewahrt. Gute Einrichtungen dieser Art weisen der Kaufmännische Verband für weibliche Angestellte, Berlin, die Verbündeten Vereine seit 1. Januar 1913, der Zentralverband der Handlungsgehilfen und der Verein deutscher Kaufleute auf. In keinem dieser Verbände haben die Mitglieder dafür einen besonderen Beitrag zu entrichten, demzufolge auch nirgends einen rechtlichen Anspruch auf Unterstützung. Die relativ höchsten Sätze zahlen die weiblichen Organisationen, nämlich der K. V. f. w. A., bei 9 M. Jahresbeitrag (Verbandsbeitrag) 1 M. täglich für 60 Tage, die Verbündeten Vereine 1 M., nach 5 bis 10jähriger Mitgliedschaft 1,25 bis 1,50 M. täglich. Der Zentralverband bemißt seine Zahlungen nach den Beitragsstufen, von denen für die weiblichen Mitglieder hauptsächlich die drei untersten in Betracht kommen: 0,50 M. bei 7,20 M., 0,80 M. bei 12 M. und 1 M. täglich bei 14,40 M. Jahresbeitrag. Die Dauer der Unterstützung richtet sich nach der Mitgliedschaft und wächst von 4 auf 18 Wochen nach 1 bis 10jähriger Verbandszugehörigkeit. Gemaßregelten zahlt der Zentralverband das eineinhalbfache. Im Verein deutscher Kaufleute endlich kann jedes weibliche Mitglied nach 1jähriger Mitgliedschaft 1,10 M., nach 5jähriger 1,35 M. und nach 10jähriger 1,60 M. täglich auf 45 Tage beziehen, während männliche Mitglieder dieselben Unterstützungen 90 Tage lang erhalten. Ganz gerecht ist diese Verteilung bei einem Vereinsbeitrag von 13,80 M. bezw. 18 M. nicht.

Interessant ist noch, daß, abgesehen von anderen Fällen, in denen die Unterstützung versagt wird, der K. V. f. w. A. denjenigen Gehilfinnen die Auszahlung verweigert, welche ohne Einwilligung des Vorstandes einen Konkurrenzklausel-Vertrag unterschrieben haben.

Eine andere Einwirkung auf die Lohnhöhe ist im allgemeinen den Organisationen versagt. Tarifverträge, wie sie der Zentralverband der Handlungsgehilfen für seine Mitglieder geschlossen, halten die übrigen Verbände zufolge ihres andersartigen Mitgliederbestandes für schwer

durchführbar. Es fehlen nach ihrer Meinung die beiden Hauptbedingungen:

1) Zusammenarbeit einer möglichst großen Zahl von Gehilfinnen unter gleichen Verhältnissen in demselben Betriebe,

2) die Möglichkeit eines Zurückführens der Leistungen auf einen gemeinschaftlichen Nenner. Mir scheint der erste Hindernisgrund allein ausschlaggebend zu sein; denn schließlich müßte sich für eine gewisse Kategorie niederer kaufmännischer Arbeiten eine Bewertung und als Folge ein Tarifvertrag sehr wohl aufstellen lassen. Es würden dann die Bestimmungen dieses Tarifvertrages in ihrer Grundstufe mit dem zusammenfallen, was mit Mindestgehalt bezeichnet und von vielen Angestellten, auch von Organisationen, als Lösung der Gehaltsfrage gewünscht und erstrebt wird. Das zu erwartende Mindestgehalt setzt ja auch eine Mindestleistung voraus; m. a. W. die genau bemessene Entlohnung ist für eine bestimmt umgrenzte Tätigkeit zu entrichten. Im inneren Wesen liegt also kein Unterschied zwischen Tarifvertrag und Mindestgehalt. Diesen bestimmen die äußeren Umstände und besonders der, daß Mindestgehälter sich nur mit Hilfe der Regierung festsetzten, Tarifverträge aber auch von Organisationen schließen lassen und in sofern zwar nicht immer, aber in vielen Fällen aussichtsvoller zu sein scheinen.

§ 12.

Über die Angestelltenversicherung.

Je mehr die Dauer der Berufstätigkeit der weiblichen Angestellten zunahm, je häufiger der Notwendigkeit an sie herantrat, auch während der Ehe oder nach derselben erwerbstätig zu sein, umsomehr mußte die Frage der Existenzsicherung in der Zukunft an Bedeutung gewinnen für die einzelnen, um so intensiver mußte bei den Verbänden das Streben werden, dem Handlungsgehilfenberuf den Charakter der Unsicherheit zu nehmen, oder seine Härten zu mildern. „Die glückliche Lösung der Frage einer ausreichenden Versorgung in den Tagen des Alters, der Krankheit und der Erwerbsunfähigkeit ist für den Privatbeamtenstand als solchen wie für jeden einzelnen Privatbeamten von weittragender Bedeutung", heißt es in der Denkschrift der Verbündeten kaufmännischen Vereine für weibliche Angestellte 1911, und damit ist gesagt, daß die Verbände es als wichtige Aufgabe betrachten, eine ausreichende Sicherstellung zu erzielen bei Arbeitsunfähigkeit, verursacht durch Alter oder Krankheit. Von den bisher gegebenen beiden Wegen ist der der privaten Versicherung zwar verlockend der hohen Rente wegen. Da dieser aber die geforderten Prämien entsprechen, so ist er schwer gangbar. Es bleibt also nur der andere Weg der Zugehörigkeit zur staatlichen Arbeiterversicherung, die durch Gesetz in weiser Fürsorge auch den Handlungsgehilfinnen zur Pflicht gemacht ist, deren Gehalt 2000 M. nicht übersteigt. Man kann also annehmen, daß weitaus die Mehrheit der weiblichen Angestellten an den Vorzügen dieser Einrichtungen Anteil hat. Aber einmal ist hier die Altersgrenze, 70 Jahre, sehr hoch angesetzt, und der Begriff der Invalidität sehr eng gefaßt; zum anderen löst die Gleichstellung mit den Arbeitern und die Beschränkung des Personenkreises auf die Gehaltsstufen von 2000 höchstens 3000 M., den Wunsch nach ausgiebigerer Fürsorge, nach einer besonderen Angestelltenversiche-

rung aus, ein Verlangen, das mit dem Inkrafttreten des Angestelltenversicherungsgesetzes am 1. Januar 1913 seine Erfüllung gefunden hat. Die Geschichte dieses Gesetzes ist lang und wechselvoll, manchmal etwas stürmisch; sie bedarf einer besonderen Bearbeitung. Hier soll sie nur insoweit Erwähnung finden, als die Einzelheiten für die weiblichen Handlungsgehilfen und ihre Organisationen von Interesse sind. Auch hier muß von Meinungsverschiedenheiten die Rede sein; die Ansichten und Wünsche waren häufig geteilt, nicht nur zwischen männlichen und weiblichen Angestellten, sondern auch unter den letzteren selbst. Da der im Jahre 1901 von Männerverbänden gegründete Hauptausschuß zwar die Einbeziehung der weiblichen Privatangestellten vorsah, natürlicherweise aber hauptsächlich auf die verheirateten männlichen Angestellten, in deren Reihen der Ruf nach Sicherung am lautesten war, Rücksicht nahm, traten die weiblichen Verbände auch der Frage näher. Bei den gemeinsamen Verhandlungen waren Differenzen unausbleiblich, schon weil die Frauen im Gegensatz zu den männlichen Angestellten kein besonderes Gewicht auf Hinterbliebenenfürsorge legten. Zwei Strömungen bildeten sich heraus, die eine für eine Sonderkasse, die andere für den Ausbau der Invalidenversicherung. Der letzteren, der sogenannten freien Vereinigung, gehörten anfänglich auch die weiblichen Verbände an.

Es entstanden besondere Frauenforderungen:

a) geringere Beiträge für die weiblichen Mitglieder überhaupt,

b) Trennung der Hinterbliebenenversicherung von der Pensionsversicherung und

c) allgemein geringere Beiträge und Unterstützungen nur der bedürftigen Witwen.

Von den weiblichen Organisationen erklärte sich der K. V. f. w. A. Berlin gegen diese besonderen Frauenforderungen aus folgenden Gründen:

1) Geringere Beiträge müssen eine erhebliche Vermehrung der Berufsangehörigen nach sich ziehen.

2) Besondere Hinterbliebenenkassen erschweren den männlichen und somit auch den weiblichen Angestellten die Heiratsmöglichkeit.

3) Alle Witwen bedürfen der Unterstützung, auch die erwerbsfähigen, da sie nicht leicht eine passende Stellung finden. Endlich aber nennt der Verband sich an erster Stelle eine Angestelltenorganisation, insofern solidarisch mit den männlichen Angestellten, dann erst Frauenorganisation.

Berücksichtigt wurden die Frauenforderungen nicht.

1907, nach Erscheinen der ersten amtlichen Denkschrift, wurden auch die Verbündeten Mitglieder des Hauptausschusses. Ein Antrag, Frauen in die Arbeitskommission zu wählen, wurde ebenso, wie erneut eingereichte Abänderungsvorschläge, abgelehnt. 1909 endlich fand ein Mitglied des K. V. f. w. A. Berlin Aufnahme in die Siebener-Kommission. 1911 erschien der Gesetzentwurf, der niemanden recht befriedigte. „Frauen und Ledige", sagt wieder die Denkschrift der Verbündeten Vereine, „kommen zu kurz". Die Gründe, warum trotz vieler Mühe und Arbeit nicht mehr erreicht wurde, läßt sie folgen: Einmal werde von den gesetzgebenden Körperschaften mit der erwerbenden Frau noch nicht voll gerechnet; dann seien von 382 689 Frauen etwa 70 000 organisiert, und endlich beschäftigen sich die wenigsten mit der Frage der Versicherung.

Aber schließlich waren durch die Einbeziehung der Hinterbliebenenversicherung dem Erreichbaren Grenzen gesetzt, die sich nur mit starker Mehrbelastung der einzelnen hätten verschieben lassen und eine

Mehrbelastung können gerade die untersten Gehaltsstufen am schlechtesten tragen. So müssen auch sie ihre Interessen hinter denen der Gesamtheit zurückstehen lassen.

Die Leistungen der Versicherung bestehen in Ruhegeld, Hinterbliebenenrenten, Beitragserstattung, Leibrente, Heilverfahren. An Stelle von Ruhegeld und Rentenzahlung kann auf Antrag die Unterbringung in einem Invaliden- oder Waisenhaus erfolgen. Ruhegehalt wird gezahlt:

1) nach Vollendung des 65. Lebensjahres[1]) oder, ohne Rücksicht auf das Alter, bei dauernder Berufsunfähigkeit, die nach dem Gesetz dann anzunehmen ist, wenn die Arbeitsfähigkeit des Versicherten auf weniger als die Hälfte derjenigen eines körperlich und geistig gesunden Versicherten von ähnlicher Ausbildung und gleichwertigen Kenntnissen herabgesunken ist."

2) Krankenruhegeld für die Zeit der Berufsunfähigkeit nach einer 26 Wochen dauernden Krankheit.

Die Hinterbliebenenrenten zerfallen in Witwen-, Witwer- und Waisenrenten. Witwen- und Witwerrenten betragen zwei Fünftel des Ruhegeldes; für letztere wird Erwerbsunfähigkeit vorausgesetzt, und die Dauer richtet sich nach der Bedürftigkeit. Bei Wiederverheiratung erlöschen beide; doch erhält die Witwe auf ihren Antrag als Abfindung das dreifache der Jahresrente.

Waisenrenten erhalten:

1) die ehelichen Kinder des versicherten Vaters,

2) die vaterlosen (auch unehelichen Kinder) einer weiblichen Versicherten,

3) die Kinder einer weiblichen Versicherten, wenn der Vater erwerbsunfähig ist,

4) die Kinder einer weiblichen Versicherten, deren Ehemann sich der Unterhaltungspflicht entzogen hat.

Die Höhe der Waisenrente beträgt ein Fünftel, für Doppelwaisen ein Drittel der Witwenrente; sie dauert bis zum 18. Lebensjahre, erlischt aber bei früherer Verheiratung. Übersteigen die Hinterbliebenenrenten das Ruhegeld, so werden sie entsprechend gekürzt.

Beitragserstattungen können stattfinden:

1) nach dem Tode einer weiblichen Versicherten an ihre nächsten Verwandten, wenn sie mit der Versicherten zur Zeit ihres Todes in häuslicher Gemeinschaft gelebt haben oder aus ihrem Arbeitsverdienst unterhalten worden sind. Voraussetzung ist eine Wartezeit von 60 Beitragsmonaten; der Anspruch geht auf die Hälfte der Beiträge. Statt der Abfindung kann auch eine Rente gewährt werden.

2) Ausscheidung einer Versicherten durch Verheiratung nach Ablauf der Wartezeit gewährt Anspruch auf die Rückerstattung der Hälfte der geleisteten Beiträge. Die Abfindung kann in eine lebenslängliche Rente verwandelt werden, deren Beginn freier Festsetzung unterliegt. Das gilt für alle ausscheidenden weiblichen Versicherten.

Das Heilverfahren kann eingeleitet werden, um drohende Berufsunfähigkeit abzuwehren.

Die gesetzlichen Leistungen treten nur ein nach Erfüllung einer Wartezeit, die für weibliche Versicherte 60, für männliche 120, für die Hinterbliebenen der Versicherten während der ersten 10 Jahre nach dem Inkraft-

[1]) Also früher als bei der staatlichen Invalidenversicherung.

treten des Gesetzes 60 Beitragsmonate beträgt. Während der ersten drei Jahre nach dem Intrafttreten des Gesetzes kann sie abgekürzt werden. Bedingung ist ein entsprechender Zuschuß des Versicherten oder eine Einzahlung bestimmter Pensionskassen für ihre Mitglieder. Wenn weniger als 60 Beitragsmonate nachgewiesen werden, wird die Wartezeit für die weiblichen Versicherten auf 90, für die männlichen auf 150 Monate erhöht. In drei Fällen erlischt die Anwartschaft:

1) wenn in den ersten 10 Jahren nicht 8 Beitragsmonate jährlich,

2) wenn in den folgenden Jahren nicht 4 Beitragsmonate zurückgelegt worden sind,

3) wenn bei freiwilliger Weiterversicherung die Zahlung der Anerkennungsgebühr unterbleibt.

Entzogen wird das Ruhegeld, wenn der Empfänger nicht mehr berufsunfähig ist. Versicherungspflichtig sind alle Handlungsgehilfinnen, die das 16. Lebensjahr vollendet haben, berufsfähig und gegen Entgelt, wozu auch Gewinnanteile und Sachbezüge gehören, in Deutschland beschäftigt sind, vorausgesetzt, daß ihr Jahresgehalt 5000 Mark nicht übersteigt. Die Beiträge richten sich nach der Höhe des Jahresarbeitsverdienstes und werden, wie bei der Arbeiterversicherung, zur Hälfte vom Arbeitgeber getragen. Im Gegensatz zu dieser werden sie aber nicht durch Markenkleben erhoben; sondern es ist direkte Zahlung mittels Postscheck vorgesehen an das Konto des Reichsversicherungsamtes in Berlin. Neun Gehaltsklassen sind gebildet, wovon die fünf ersten die Gehaltsstufen bis 2000 M. umfassen. Die Angestellten dieser Gehaltsstufen haben außerdem die Verpflichtung, der staatlichen Arbeiterversicherung anzugehören. Dafür sind die Beiträge zur Angestelltenversicherung in diesen Stufen etwas niedriger berechnet, sodaß die Versicherten, wenn sie etwa zur vierten Lohnstufe der Arbeiterversicherung (851 bis 1150 M.) gehören, jährlich in der ersteren $12 \times 2{,}40$ M. $= 28{,}80$ M., in der letzteren $50 \times 20 = 10$ M., zusammen 38,80 M., oder in der Klasse D der Angestellten (1150 bis 1500 M.) $12 \times 3{,}40 = 40{,}80$ M. und $50 \times 0{,}24 = 12$ M., zusammen 52,80 M. zu entrichten haben. Das macht mit den Beiträgen der Arbeitgeber 6,8 bis 9,1 Proz., bezw. 7 bis 9,2 Proz. des Gehaltes aus, durchschnittlich also 8 Proz. und bewegt sich so in derselben Höhe, in der die Beitragssätze der Angestelltenversicherung in den Klassen über 2000 Mark festgesetzt sind.

Wie hoch würde sich in diesen Fällen — es sind die für die weiblichen Angestellten am meisten in Betracht kommenden — die Altersrente beziffern, wenn die Gehilfin seit ihrem 20. Jahre regelmäßig alle Beiträge geleistet hat? In dem einen Falle erhält sie mit 65 Jahren von der Angestelltenversicherung $120 \times 4{,}80 : 4 = 144$ M. und $35 \times 12 \times 4{,}80 : 8 = 252$ M. zusammen 396 M., im anderen Falle $120 \times 6{,}80 : 4 = 204$ M. und $35 \times 12 \times 6{,}80 : 8 = 357$ M., zusammen 561 M. Dazu kommt nach weiteren 5 Jahren die Rente aus der Arbeiterversicherung mit 390 M., bezw. 450 M., sodaß nach dem 70. Lebensjahr die Altersrente $396 + 390 = 696$ M., bezw. $561 + 450$ ist 1011 M. beträgt, während die Versicherten in diesen Jahren den Kassen $45 \times 12 \times 2{,}40$ M. $= 1296$ M. und $50 \times 50 \times 0{,}20$ M. $= 500$ M., zusammen 1796 Mark, bezw. $45 \times 12 \times 3{,}40$ Mark $= 1836$ M. $+ 50 \times 50 \times 0{,}24 = 600$ M., zusammen 2436 M. geleistet hat, nebst Zinsen.

In den höheren Gehaltsstufen stellt sich natürlich auch das Ruhegeld entsprechend höher; für den größeren Prozentsatz der weiblichen Angestellten ist aber damit nicht zu rechnen. Eine Kritik über die Zu-

länglichkeit der Zahlungen erübrigt sich. So lange keine der beiden Versicherungen in der Lage ist, höhere Renten aufzubringen, liegt die Möglichkeit einer besseren Altersversorgung nur in der Beisteuer zu einer höheren Klasse, als dem Gehalt entspricht. Bis zum 25. Jahre ist der Eintritt in eine höhere Lohnstufe gesetzlich auch gestattet und sehr lohnend, da sich bei einer Mehrzahlung von 640 M. in dem Zeitraum von 45 Jahren eine Mehrrente von 315 M. jährlich erzielen läßt. Ob er wirklich stattfindet, das hängt teilweise von äußeren Umständen ab, wenn beispielsweise die Handlungsgehilfin in ihrer Familie lebt, somit ihr Unterhalt sich billiger gestaltet, teilweise von der Geschicklichkeit der einzelnen, den realen Wert ihres Lohnes zu erhöhen. In den meisten Fällen wird diese Vorsorge für die Zukunft mit Entbehrungen erkauft; immerhin ist die Abgabe eines gewissen Prozentsatzes von dem schmalen Eintommen ein Opfer. Da viele sich dem zu ihrem Nachteil entziehen würden, ist der Zwangscharatter der Versicherung berechtigt.

Zu beachten bleibt, daß eine eigentliche Altersrente nur einem geringeren Teil der weiblichen Angestellten zugute kommt, weniger deshalb, weil nicht alle das gesetzliche Alter erreichen, als weil es nur die sind, denen ihre Tätigkeit zum Lebensberuf wird, die sich zahlenmäßig aber nicht feststellen lassen. Unter denselben befindet sich eine ganze Reihe von Handlungsgehilfinnen, die ein ansehnliches Gehalt beziehen und infolgedessen auf eine bessere Altersversorgung zu rechnen haben. Für die Ausscheidenden besteht, wie schon gesagt, die Gelegenheit zur Weiterversicherung, die jedenfalls da benutzt werden soll, wo eventuell mit der Notwendigkeit eines Rücktritts in den Beruf gerechnet werden muß. Findet die Weiterversicherung nicht statt, so wird bei Verheiratung nach Ablauf der Wartezeit auf Antrag die Hälfte der Beiträge zurückgezahlt, sofern die Versicherte nicht vorzieht, ihren Anspruch durch Zahlung einer Anerkennungsgebühr von 3 M. aufrecht zu erhalten oder denselben in eine Leibrente zu verwandeln, deren Höhe sich nach dem Alter der Versicherten und den Leistungen richtet. Das Recht auf Umwandlung des Anspruchs in eine Leibrente existiert auch, wenn die Berufsaufgabe aus einem anderen Grunde erfolgt.

Die Hauptbedeutung hat für die Gesamtheit der weiblichen Angestellten weniger die Alters- als die Invalidenrente, also das Ruhegeld, das zur Zeit der Arbeitsunfähigkeit eintritt.

In Anbetracht der Tatsache, daß die verheirateten männlichen Angestellten durch die Einbeziehung der Hinterbliebenenversicherung vor den weiblichen Mitgliedern bevorzugt worden sind, hat das Gesetz für diese die schon dargelegten Sonderleistungen vorgesehen: Verkürzung der Wartezeit, Rückzahlung der Hälfte der Beiträge bei Verheiratung, desgleichen bei Sterbefall an die Hinterbliebenen, Leibrente. Wenn damit auch die etwaigen Nachteile nicht ganz ausgeglichen werden, so sind die Angestellten schließlich im Interesse der Gesamtheit verpflichtet, einstweilen den Schaden zu tragen. Der Verlauf der Geschäftsführung wird zeigen, ob sich in Zukunft höhere Anteile herauswirtschaften lassen, und der Einfluß, den die weiblichen Versicherten auf diese Geschäftsführung gewinnen können, mag auch allmählich in Einrichtungen zu ihren Gunsten wirksam werden. Daß dieser Einfluß überhaupt vorhanden ist, bedeutet schon einen Fortschritt und läßt sich als eine Errungenschaft der Tätigkeit weiblicher Organisationen ansehen, haben doch, wenn wir von den Krankenkassen absehen wollen, in der Verwaltung der Angestelltenversicherung die weiblichen Mitglieder zum ersten Male beratende und entscheidende Stimme,

in allen Angelegenheiten mit Ausnahme der Instanzen, die richterliche Funktionen ausüben. Der Träger der Angestelltenversicherung ist die Reichsversicherungsanstalt in Berlin. Sie wird geleitet von einem Direktorium, dessen Präsident und beamtete Mitglieder vom Kaiser auf Lebenszeit bestimmt werden. Außerdem zählt das Direktorium je zwei Mitglieder, die von Arbeitgebern und Versicherten hineingewählt werden. Die untergeordneten Abteilungen, Verwaltungsrat, Rentenausschuß, Schiedsgericht und Oberschiedsgericht haben Arbeitgeber und Angestellte zu Mitgliedern. Zu allem, die oben erwähnten Fälle ausgenommen, sind Frauen wählbar; das aktive Wahlrecht haben sie in jedem Falle.

Von dieser Berechtigung haben sie im Jahre 1912 bei der Wahl der Vertrauensmänner für die Reichsversicherung in ausgiebiger Weise Gebrauch gemacht. Es war die erste Wahl, an welcher Frauen in großer Anzahl teilnahmen; die Beteiligung war stark, dank guter Aufklärung und geschickter Agitation, der Erfolg zufriedenstellend. Wie die Bedeutung dieser Anteilnahme einzuschätzen ist, läßt sich noch nicht feststellen. Jedenfalls steckt schon in ihrer Existenz allein ein Erfolg eifrigen Strebens der Organisationen nach Mitbetätigung in der Standesfürsorge.

§ 13.

Krankenkassen.

Alle Handlungsgehilfinnen, deren Gehalt 2500 M. nicht übersteigt, fallen unter das Gesetz bezüglich der Krankenversicherung. Sie sind also verpflichtet, die Mitgliedschaft der jeweiligen Ortskrankenkassen zu erwerben, soweit sie nicht Betriebs- oder freien Hilfskassen angehören. Die Schwierigkeiten bei dieser letzteren Einrichtung hat die Verbände häufig von einer besonderen Gründung absehen, auch schon bestehende Kassen, z. B. die des Kaufmännischen Verbandes für weibliche Angestellte wieder eingehen lassen. Zu den wenigen noch existierenden freien Hilfskassen ist neben der des Vereins deutscher Kaufleute die des Verbandes Katholisch-kaufmännischer Gehilfinnen und Beamtinnen zu Köln zu zählen, die den Mitgliedern aller angeschlossenen Vereine offensteht. Bemerkenswert ist, daß dem Vorstand dieser Kasse sowie dem Ausschuß auch Nichtmitglieder angehören dürfen, was sich aus der Zusammensetzung des Verbandes, der ja Prinzipale und Interessenten als inaktive Mitglieder aufnimmt, erklären läßt.

Die Krankenkasse des Vereins deutscher Kaufleute ist sehr wohl fundiert; ihr Vermögen belief sich Ende 1911 auf 163 612 M. Weibliche Mitglieder werden erst seit 1911 aufgenommen; ihre Zahl betrug in diesem ersten Jahre 287 bei einer Gesamtzahl von 6896 Mitgliedern, und der Jahresbericht meldet, daß „die Aufnahme weiblicher Mitglieder der Kasse keine Verluste gebracht habe", wie man zuvor fürchtete.

Als letzte besitzt die Krankenkasse des Kölner Vereins weiblicher Angestellter, die zur Krankenkasse für die Verbündeten ausgebaut worden ist, die Bestätigung als Ersatzkasse.

Bedingung für die Lebensfähigkeit dieser Kassen ist ein möglichst hoher Mitgliederbestand, und dieser wieder ist abhängig von dem Verständnis, das die Verbandsmitglieder der Einrichtung entgegenbringen, da ja jeder Zwang hier ausgeschlossen ist. Aber ihr großer Vorzug, der darin beruht, daß sie nur Berufsangehörige umfassen — in der Risikofrage freilich ein Nachteil für die Kassen selbst — wiegt die Unannehmlichkeit und die Last der höheren Beitragszahlung auf.

Bei den allgemeinen Zwangskrankenkassen besitzen auch die weiblichen Angestellten das aktive und passive Wahlrecht, das sie freilich in einigen Städten, wie in Koblenz und in Halle sich erst noch erkämpfen mußten. Der Kaufmännische Verein für weibliche Angestellte in Kassel schreibt sich den Erfolg zu, als erster im Jahre 1898 eine Handlungsgehilfin in den Vorstand und 8 in die Vertreterversammlung gebracht zu haben. Wie groß heute die Zahl der weiblichen Vorstandsmitglieder ist, habe ich nicht feststellen können. Der Eifer in der Wahlbeteiligung ist nicht immer besonders groß. Der Grund ist leicht zu finden und liegt in den Unannehmlichkeiten, denen die weiblichen Wähler bei der gemeinschaftlichen Wahl oft ausgesetzt sind, und denen sie durch Nichtbeteiligung aus dem Wege gehen. Dennoch drängen die Verbände ihre Mitglieder zur Ausübung dieses Rechtes, nicht zum Wenigsten aus erzieherischen Gründen.

Eine Krankenunterstützungskasse, die nicht den Anspruch macht, Ersatzkasse zu sein, besitzt der Zentralverband für Handlungsgehilfen. Er zahlt den Mitgliedern, die während der Dauer einer sechswöchentlichen Krankheit vom Prinzipal ihr Gehalt nicht erhalten, oder nach Ablauf dieser 6 Wochen, ein Beihilfe von 40 Pfg. — 1 Mark täglich. Leider sind die Angehörigen der geringsten Beitragsklasse von dieser Leistung ausgeschlossen.

An weiteren Unterstützungskassen sind noch zu nennen diejenigen des Verbandes für weibliche Angestellte in Berlin, der auch einen Altersheimfonds besitzt und im Laufe des Jahres 1912 2516 M. an Unterstützungen zahlte.

§ 14.

Zur Frage der Kaufmannsgerichte.

Was die Handlungsgehilfinnen bei der Angestelltenversicherung erreicht haben, das ist ihnen bei der Wahl zu den Kaufmannsgerichten versagt geblieben. Hier haben sie weder das aktive noch das passive Wahlrecht, trotz aller Bemühungen der Verbände in Wort und Schrift, beide oder wenigstens eines zu erlangen. Der Forderung läßt sich ihr Recht nicht absprechen, wird doch in den Sondergerichten hauptsächlich über Berufsangelegenheiten befunden. Dabei kommen die der Gehilfinnen so gut zur Verhandlung, wie die der Gehilfen, und nicht selten sehen die Richter sich in die Notwendigkeit versetzt, weibliche Sachverständige hinzuziehen zu müssen. Wer aber als Sachverständiger fungieren kann, besitzt gemeiniglich auch die Fähigkeit, Beisitzer zu sein oder ihn wenigstens bestimmen zu können. Je mehr die Zahl der Frauen in Handel und Industrie wächst, umsomehr müssen sie ein Interesse daran haben, wer über sie entscheidet.

Auf dem Verbandstag deutscher Gewerbe- und Kaufmannsgerichte 1910 in Köln kamen noch einmal ausführlich die Gründe zur Besprechung, warum den Frauen wenigstens das aktive Wahlrecht, — im Prinzip verlangen sie beides — gegeben werden soll, und es wurde dabei nachgewiesen, daß an Kaufmannsgerichten die Zahl der Rechtsstreitigkeiten, bei denen Gehilfinnen beteiligt waren, zwischen 20—50 Proz. schwankten. Die Frau habe besonders darum ein Interesse daran, an den Wahlen zu den Sondergerichten teilzunehmen, weil unter den männlichen Kollegen viele offene und geheime Gegner der Frauenarbeit seien. Sie sei auch imstande, den Posten auszufüllen, weil sie in vielen Berufsgebieten Erfahrung sammele, Verständnis für ihre Berufsgenossinnen habe und ihre

Entscheidungen mit der ihr eigenen Gewissenhaftigkeit fällen werde. Die von der Gegenseite gemachten Einwendungen, daß nicht die gebildeten Angestellten, sondern die Masse ausschlaggebend sei, und daß darin eine Gefahr liege, daß nicht die rechte Wahl getroffen werde, endlich, daß die Frauen gar kein Interesse an der Wahl haben, fanden auf dem erwähnten Verbandstag zum größten Teil ihre Widerlegung. Außerdem wurde aber noch angeführt, daß sich ein Einwand aus den Kaufmannsgerichten selbst ergebe: Ihre Organisation befinde sich noch im Entwicklungsstadium und vertrage keine Experimente. Daß aber auch die männlichen Gehilfen Grund hätten, eine weibliche Vertretung abzulehnen, da mindestens drei Viertel der Klagefälle sie betreffen, mag noch nebenbei erwähnt werden, wenn auch dagegen gesagt werden kann, daß das Recht der Teilnahme ja nur insofern verlangt wird, als es sich um Gehilfinnen handelt, und daß die Gehilfin, die die Pflichten des Gehilfen teilt, auch Anteil an seinen Rechten verlangen kann. Was das passive Wahlrecht angeht, so verdienen die anderen angegebenen Gründe eher, in Erwägung gezogen zu werden, wenngleich das Bestreben der weiblichen Angestellten dahingeht, die Masse zu bilden und emporzuheben, und wenngleich die Interesselosigkeit der Frau nur durch ihre geringe Teilnahme an den Wahlen zur Krankenkasse, die für sie stets mit mancherlei Unannehmlichkeiten verbunden sind, bewiesen werden kann. Daß es möglich ist, das Interesse zu heben, haben die Wahlen zur Angestelltenversicherung bewiesen; derselbe Ausgang wäre auch hier zu erreichen.

Aber das „Wahlrecht der Frauen" hat einen zu ominösen Klang, als daß es kampflos selbst da gewährt werde, wo es sich eher um die kaufmännische Angestellte, als um die Frau handelt; die Organisationen werden daher ihre Arbeit fortsetzen und von der Zeit und ihrem still wirkenden Einfluß den Erfolg erwarten.

Was die einzelnen Verbände von der Zukunft erhoffen, das haben sie teilweise in einem sozialpolitischen Programm niedergelegt. Es deckt sich in der Hauptsache mit den Bestrebungen der männlichen Organisationen:

1) Forderung des schriftlichen Vertrages in zwei Exemplaren, Regelung der Geschäftsordnung, der Konkurrenzklausel, Zahlung des Gehaltes in Krankheitsfällen, Entlassungsgründe nur nach § 72 HGB.

2) Ordnung der Pensions- und Unfallversicherung.

3) Sonntagsruhe, Höchstarbeitszeit, Mittagspause, Sommerurlaub.

4) Reichsgesetzliche Einführung der Fortbildungsschulpflicht für männliche und weibliche Angestellte, Regelung des Privatschulwesens, Aufhebung der Pressen, Höchstzahl der Lehrlinge, Erweiterung der staatlichen und kommunalen Handelsschulen auf beide Geschlechter.

5) Einsetzung von Handelsinspektoren unter Zulassung der Frauen, Interessenvertretung mit aktivem und passivem Wahlrecht für die Frau. In der letzten Zeit wird als ganz besonders wichtig der Einfluß auf die Jugend hervorgehoben; aber das ist eine Bestrebung, die allen Organisationen eigen ist.

Literaturverzeichnis.

Lederer: Die Privatangestellten in der modernen Wirtschaftsentwickl. Tübingen 1912.
Handwörterbuch der Staatswissenschaften. 3. Aufl.
Braun, Lily: Die Frauenfrage, ihre geschichtliche Entwicklung und wirtschaftliche Seite. Leipzig 1901.
Salomon, Alice: Die Ursachen der ungleichen Entlohnung von Männer- und Frauenarbeit. Schmollers Staats- und sozialwissenschaftl. Forschungen. Leipzig 1906.
Silbermann: Zur Entlohnung der Frauenarbeit. Jahrbuch für Ges., Verw. und Volksw. Bd. 23.
Schurter, Joh.: Die kaufm. Vereine für weibl. Angestellte in Deutschland. Berlin-Zürich 1902.
Sittel, Valentin: Die Frauenarbeit im Handelsgewerbe. Leipzig 1911.
Kisker, Ida: Die Frauenarbeit in den Kontoren einer Großstadt. Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik. Tübingen 1911.
Meude, Käthe: Münchener jugendl. Ladnerinnen. Münchener Volkswirtschaftliche Studien. Stuttgart 1912.
Hirsch, Julius: Das Warenhaus in Westdeutschland. Leipzig 1910.
— Die Filialbetriebe im Detailhandel. Kölner Studien zum Staats- und Wirtschaftsleben. Bonn 1913.
— Die Entstehung des Privatbeamtenstandes. Manuskript.
Lux, Käthe: Studien über die Entwicklung der Warenhäuser in Deutschland. Jena 1910.
Hauff, Lilly: Die deutschen Arbeiterinnen-Organisationen. Halle 1912.
Reichel, Ernst: Die Mädchen-Fortbildungsschule. Leipzig 1912.
Osenberg: Die Organisation von hauswirtsch. und kaufmännischen Fortbildungsschulen. Leipzig 1908.
Schumacher, Herm.: Zur Frage der Pensionsversicherung der Privatbeamten. Cöln 1902.
Stier, H.: Die Privatbeamtenbewegung und die Privatbeamtenversicherung in Deutschland. Diss. Heidelberg.
Bericht der Allgemeinen Pensionsanstalt für Angestellte. (Oesterr.) 1909. 1911.
Meyer, Julius: Die Ausbildung und Stellung der Handlungsgehilfin. Berlin.
Die wirtschaftl. Lage der deutschen Handlungsgehilfen. Hamburg 1910.
Die Gehaltsfrage der Handlungsgehilfen. Hamburg 1911.
Schriften des Zentralverbandes für Handlungsgehilfen.
Lange, Paul: Die Gehaltsfrage. Berlin 1910.
Angestellte u. Arbeiter im Wirtschaftsleben. Berlin 1912.
Die Tarifverträge des Zentralverbandes der Handlungsgehilfen. Berlin 1912.
Schriften des kaufm. Verbandes für weibl. Angestellte:
Hermann, Agnes: Fortbildungsschulzwang für weibl. Handlungsgehilfen und Lehrlinge. Berlin 1910.
15 Jahre sozialer Arbeit. 1905.

Silbermann: Praktische Lehre u. theoretische Fachbildung der weibl. Handlungsgehilfen. Berlin 1907.
Gadesmann, Meta: Die Frau als kaufmännische Angestellte. Berlin 1910.
Köhler, Anna: Ueber das private Handelsschulwesen in Deutschland. Berlin 1906.
Meineck, Klara: Die Arbeitszeit in den Kontoren. Berlin 1907.
Neubauer S.: Lehrplan für Verkäuferinnenklassen der Mädchenpflichtfortbildungsschule. Berlin 1912.
Israel, Gertrud: Was bedeutet die Organisation für unser berufliches und persönliches Leben. Vortrag auf dem deutschen Frauenkongreß zu Berlin 1912.
Denkschrift der verbündeten kaufmännischen Vereine für weibl. Angestellte 1901—1911. Frankfurt a. M. 1912.
Schneider: Die Frauenfrage im Handelsgewerbe.
Schriften des deutschnationalen Handlungsgehilfen-Verbandes zu Hamburg. Band 1, 3, 15, 25, 28, 40, 44, 51.
Schriften des Verbandes deutscher Handlungsgehilfen zu Leipzig. Band 16, 18, 19.
Verhandlungsberichte des Achtzehner-Ausschusses über seine Beratungen zu Berlin. 16, 17, 15. 1908.
Bericht der Siebener-Kommission an den Hauptausschuß für staatl. Pensionsversicherung der Privatangestellten.
Zeitschriften, Jahresberichte, Satzungen der betreffenden Verbände.

Lebenslauf.

Ich, Agnes Schmitz, Tochter des Rentners Johann Schmitz und seiner Ehefrau Gertrud, geb. Heitzer, kath. Konfession, wurde zu Rheindahlen am 9. Januar 1879 geboren, besuchte zuerst die dortige Elementarschule und dann, für die Dauer von sieben Jahren die Institute der Schwestern vom armen Kinde Jesus in Roermond und in Brüssel. Im Mai 1898 bestand ich als Externe das höhere Lehrerinnen-Examen in Coblenz und Ostern 1910 die Reifeprüfung am Städtischen Realgymnasium zu Münster i. W., studierte dann 10 Semester in Bonn Rechtswissenschaften und Nationalökonomie. Die mündliche Prüfung fand am 23. Dezember 1914 statt.

All meinen Lehrern danke ich von Herzen. Besonderen Dank schulde ich den Herren Professoren, an deren Seminar ich teilnehmen durfte, Herrn Geheimrat Prof. Dr. Dietzel und Herrn Professor Dr. Schumacher, der mir das Thema zu vorliegender Arbeit gab, sodann Herrn Privatdozenten Dr. Kumpmann, dessen frdl. Anregung mir sehr förderlich war.

MSH 28471

END OF
TITLE